

Lehrlinge in der Berufsausbildung: Forschungsbericht zur IS II

Bertram, Barbara

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bertram, B. (1984). *Lehrlinge in der Berufsausbildung: Forschungsbericht zur IS II*. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-386064>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Lehrlinge in der Berufsausbildung

- Forschungsbericht zur IS II -

Autor: Dr. sc. Barbara Bertram

Gesamtverantwortung: Prof. Dr. habil. W. Friedrich

Leipzig, Dezember 1984

Vorbemerkung für den ZIJ-Leser

Der vorliegende Bericht zur IS II wurde für die Weitergabe an übergeordnete Leitungen verfaßt. Auf eigentlich typische Intervall-Auswertungen mußte aus verschiedenartigen objektiven Gründen hier verzichtet werden. Somit kann dieser Bericht keinen Beitrag zur Theorie über die langfristige Einstellungs-entwicklung leisten, sondern er hat die Aufgabe, dem Praktiker der Berufsausbildung Hinweise über Einstellungen und Verhaltensweisen von Lehrlingen zu geben. Einstellungstheoretische Erkenntnisse zu gewinnen muß weiteren IS II-Berichten vorbehalten bleiben. Die bisherigen Datenauswertungen weisen darauf hin, daß sich das lohnen würde - auch im Vergleich zur IS I¹.

¹ Vgl. B. Bertram: Beziehungen zwischen Lern- und Arbeitseinstellungen bei Jugendlichen (Bericht zur IS I 1983).

<u>Gliederung</u>	<u>Blatt</u>
0. Einleitung	3
1. Lebensziele und -werte	6
2. Die Berufswahl im Rückblick	21
3. Der Start in den Beruf	33
4. Die Festigung von Berufsverbundenheit	39
5. Zur Entwicklung des Leistungsverhaltens	52
6. Die Ausprägung sozialistischer Arbeits- einstellungen und -verhaltensweisen	66
7. Wichtige Lern- und Arbeitsmotive	78
8. Der Übergang zur Facharbeitertätigkeit	86
9. Zusammenfassung der Hauptergebnisse und Schlußfolgerungen	95

0. Einleitung

Vorbemerkungen:

Im Beschluß des Politbüros der SED vom 6. 12. 1983 "Zur weiteren Vervollkommnung der Berufsausbildung..." heißt es: "Die Verwirklichung der Beschlüsse des X. Parteitages in der Berufsausbildung erfordert, die Erziehung der Jugend auf jene grundlegenden Werte des Sozialismus zu orientieren, die in zunehmendem Maße die Lebensweise der Gesellschaft und des einzelnen bestimmen: ideologische Standhaftigkeit und berufliche Meisterschaft, patriotische und internationalistische Erziehung, hohe Wertschätzung der Arbeit und der Errungenschaften des Sozialismus, kameradschaftliche Zusammenarbeit und gegenseitige Hilfe, bewußte Arbeitsdisziplin und aktive Lernbereitschaft, Gleichberechtigung, soziale Gerechtigkeit und gesellschaftliche Aktivität."

Forschungen des Zentralinstituts für Jugendforschung bei Lehrlingen dienen diesem Anliegen. Der vorliegende Bericht soll zur Bilanzierung über den Realisierungsstand der gestellten Aufgaben beitragen. Dabei ist jedoch folgendes zu beachten:

Die hier zugrunde liegende Untersuchung ist als Intervallstudie zur Persönlichkeitsentwicklung angelegt. Sie umfaßt weitere Etappen und inhaltliche Bereiche als in diesem Bericht erfaßt sind. Bei den vorliegenden Darstellungen handelt es sich um einen Ausschnitt aus einem größeren Forschungsmaterial, was nicht für spezifische Belange der Berufsbildung konzipiert war.

Im Bericht werden Probleme aufgegriffen, deren Kenntnis für den Funktionär, Leiter, Erzieher, Lehrer und Ausbilder der Jugendlichen von Belang sind. Inhaltliche Darstellungen für den Praktiker stehen im Vordergrund, auf spezifische Auswertungen von Intervall-Etappen und theoretische Analysen wird hier bewußt verzichtet.

Untersuchungsdaten:

Die Lehrlinge wurden nach Abgangsklassen aus 18 Schulen der Stadt Leipzig erfaßt. Zugrunde lagen 35 Schulklassen der POS, die mit dem Lehr- und Ausbildungsjahr 1981/82 ihre Berufsausbildung begannen. Unter Ausklammerung der Jugendlichen die eine weiterführende Schule besuchten, erfaßten wir:

1982 (April) 625 Lehrlinge im 1. Lehrjahr
1983 (") 493 Lehrlinge im 2. Lehrjahr.

Dabei handelt es sich um ein- und dieselben Jugendlichen. (Die Verlustquote entspricht etwa dem Schwund bei anderen Intervall-Untersuchungen im Arbeits- und Berufsbereich, wie die internationale Literatur zeigt.)

Die Erfassung über ehemalige Schulunterlagen hat den Nachteil, daß eine berufs- oder arbeitsspezifische Aussagefähigkeit der gewonnenen Daten nicht möglich ist, aber den Vorteil, daß gerade durch die breite Streuung von Berufen, Betrieben und Arbeitstätigkeiten eine erhöhte Aussagekraft für Großstadt-Lehrlinge in der DDR ermöglicht wird. Zudem kann der Werdegang ganzer Schulklassen unter den Entwicklungsbedingungen der DDR in den 80er Jahren verfolgt werden - ein Anliegen, das weiteren Auswertungen vorbehalten sein muß.

Die erfaßten Lehrlinge arbeiten in folgenden Bereichen (1. Lehrjahr):

(siehe Tabelle 1, Blatt 5)

Untersuchungsmethoden:

schriftliche Befragungen im 1. und 2. Lehrjahr (im Gruppenverband, nach der Zusammensetzung der ehemaligen Schulklasse). Der Fragebogen enthielt vorwiegend "geschlossene" Fragen (vorgegebene Antwortmöglichkeiten mit Bewertungsskalen) sowie einige "offene" Fragen (hier schrieben die Jugendlichen ihre Eindrücke selbst nieder).

Tab. 1: Erlernte und gewünschte Berufe nach Bereichen (1. Lj, %)

<u>Facharbeiterberufe</u>	<u>SSB.</u>	<u>M</u>	<u>W</u>
Metallerzeugung, -verarbeitung, -wartung (außer Schlosser, Zerspanungs-FA)	18 (9)	33 (18)	6 (2)
Schlosser (außer Kfz)	1 (1)	3 (2)	0 (0)
Kfz-Schlosser	4 (6)	7 (13)	0 (0)
Zerspanungsfacharbeiter	2 (1)	4 (0)	1 (1)
Bau und Holzverarbeitung	13 (11)	25 (23)	2 (2)
Elektrotechnik/Elektronik	8 (10)	12 (18)	5 (4)
Post, Verkehr, Lagerwirtschaft	6 (3)	4 (7)	8 (1)
Kaufm. und Verwaltungsberufe (außer u. g.)	4 (2)	1 (0)	6 (33)
Industrie-, Handels-, Wirtschaftskaufmann	6 (4)	1 (0)	11 (8)
Sekretärin, Stenotyp., FA f. Schreibtechnik	5 (1)	0 (0)	9 (3)
Land-, Forst-, Gartenwirtschaft	5 (7)	3 (4)	7 (9)
Nahrung: Gemüse, Gastronomie	5 (5)	4 (6)	5 (15)
Handel, Dienstleistungen (außer Verkäuferin)	1 (3)	0 (0)	2 (5)
Verkäuferin	5 (4)	0 (0)	8 (7)
Papier, Glas/Keramik, Graph. Gewerbe	3 (5)	2 (2)	5 (7)
Physik, Chemie, Plastikverarbeitung	2 (1)	0 (0)	3 (1)
Textil, Leder, Pelz	2 (4)	0 (1)	4 (6)
sonstige Bereiche	2 (2)	1 (1)	1 (1)
<u>Fachschulberufe</u>			
Gesundheitswesen	7 (11)	0 (1)	13 (19)
Pädagogik	2 (6)	0 (0)	3 (12)

Zahlen in Klammern: Berufswünsche vor der Bewerbung
(nach Angaben im 1. Lehrjahr)

BmA	BoA	Berufswunsch				Leistungsgruppe		
		derselbe	ähnlicher	anderer	keiner	1.	2.	3.
47	16	12	24	21	24	18	17	44
0	2	1	4	0	5	2	1	0
0	4	5	4	2	0	4	4	0
3	2	2	3	2	0	2	2	0
9	13	17	9	10	14	13	12	38
9	8	8	11	6	5	10	9	6
3	6	5	6	6	10	7	5	0
3	4	2	1	7	5	2	4	0
3	6	2	3	15	5	4	7	6
0	5	2	5	7	14	3	5	0
6	5	8	4	2	0	7	5	0
6	4	6	2	4	5	4	5	0
0	1	2	1	1	0	1	1	0
0	5	5	6	4	0	3	5	0
3	3	2	5	4	5	4	3	0
0	2	0	1	4	0	1	2	0
3	2	3	4	3	5	1	3	6
0	2	2	1	0	0	1	1	0
3	7	13	5	1	0	7	7	0
0	2	3	1	0	0	0	2	0

7
Lieferschein

1. Lebensziele und -werte

Unsere Lehrlinge, die sich in der Berufsausbildung befinden, sollen sich zu klassenbewußten Facharbeitern entwickeln, die hohe berufliche Leistungen vollbringen, der Arbeiterklasse und unserem sozialistischen Vaterland eng verbunden sind, wachsende Anforderungen der wissenschaftlich-technischen Revolution in Gegenwart und Zukunft meistern und ihre ganze Kraft für die Erhaltung des Friedens einsetzen. Diese Zielstellungen fließen in einen hohen Anspruch an privates Glück ein. Da heißt, wir streben an, daß sich gesellschaftliche und individuelle Interessen in den Lebenszielen bzw. -orientierungen der Jugendlichen gleichermaßen widerspiegeln und ihre Persönlichkeitsentwicklung beeinflussen.

Die vorliegende Studie wie auch andere Untersuchungen des ZIJ zeigen, daß das tatsächlich der Fall ist, wobei solcherart gesellschaftlich-relevante Ziele, zu denen eine unmittelbare persönliche Beziehung besteht, im Erlebensbereich stärker sind als abstraktere gesellschaftliche Zielstellungen.

Im Vordergrund der persönlichen Lebensziele der Lehrlinge des 1. und 2. Lehrjahres stehen Partner/Familie, Arbeit/Beruf und Abenteuer. Das entspricht etwa auch anderen Untersuchungen (wobei zu betonen ist, daß Abenteuer- und Genußlust mit dem Alter werden mehr in den Hintergrund treten, materielle Werte und Arbeitsleistungen an Bedeutung gewinnen).

Die hier vorliegende Tabelle 2 (siehe Blatt 7 und 8) gibt Durchschnittswerte wieder. Es wird deutlich, daß neben den oben genannten Zielen auch Probleme der Selbsterziehung, der Entwicklung und Erscheinung der eigenen Person eine große Rolle spielen (sich selbst erziehen, selbstkritisch sein, zu den Tüchtigen gehören, Vorbild sein, sich modisch kleiden); Fragen der Selbstvervollkommenung spielen in diesen Lebensjahren allgemein viel Bedeutung. Positiv ist, daß die Lehrlinge ihre Leistungen im Beruf in diese Wertorientierungen voll einbeziehen - die Mädchen (denen manchmal auch heute noch ein einseitiges Streben nach Mode, Partner, Kindern nachgesagt wird) eher stärker als die Jungen.

Tab. 2: Persönliche Zielstellungen im Leben

Z i e l	g e s a m t			
	1. Lehrjahr		2. Lehrjahr	
	Platz	\bar{x}	Platz	\bar{x}
enge Verbindung zu Eltern und Geschwistern halten	1.	1,17	1./2.	1,27
eine eigene Familie gründen	2.	1,40	3.	1,38
verrückte Erlebnisse haben	3.	1,46	5.	1,52
selbstkritisch sein, sich selbst erziehen	4.	1,50	7.	1,55
eine(n) feste(n) Partner(in) haben	5.	1,51	1./2.	1,29
sich modisch kleiden	6.	1,52	4.	1,49
in Beruf und Arbeit zu den Tüchtigen gehören	7.	1,62	7.	1,66
das Leben genießen	8.	1,63	8.	1,67
PKW anschaffen	9.	1,87	9/10.	1,89
sich für das Lehrlings-/Arbeitskollektiv einsetzen	10.	1,92	9/10.	1,89
alle Gelegenheiten zum Geldverdienen nutzen	11.	1,98	13.	2,02
Vorbild im Kollektiv sein	12/13	1,99	12.	2,01
eine kleine Bibliothek anschaffen	12/13	1,99	11.	1,98

(\bar{x})

m ä n n l i c h				w e i b l i c h			
1. Lehrjahr		2. Lehrjahr		1. Lehrjahr		2. Lehrjahr	
Platz	\bar{x}	Platz	\bar{x}	Platz	\bar{x}	Platz	\bar{x}
1.	1,28	1./2.	1,37	1.	1,07	2.	1,19
4.	1,53	3.	1,54	2.	1,27	3.	1,25
3.	1,48	4.	1,56	3.	1,43	5./6.	1,49
9./10	1,74	7.	1,64	5.	1,46	5./6.	1,49
2.	1,34	1./2.	1,40	8.	1,67	1.	1,19
6.	1,59	5.	1,62	4.	1,45	4.	1,37
8.	1,69	9.	1,74	6.	1,56	7.	1,59
7.	1,61	8.	1,67	7.	1,65	8.	1,68
5.	1,57	6.	1,63	17.	2,13	16.	2,13
13.	2,07	11.	1,96	10.	1,80	9.	1,84
9/10	1,74	10.	1,85	19.	2,20	17.	2,16
14.	2,08	12/13	2,07	11/12	1,91	12/13	1,97
15.	2,09	14.	2,08	11/12	1,91	10.	1,90

Tab. 2: - Fortsetzung -

Z i e l	g e s a m t			
	1.Lehrjahr Platz	\bar{x}	2.Lehrjahr Platz	\bar{x}
in der FDJ aktiv mitarbeiten	14.	2,00	16.	2,18
möglichst viel Geld sparen	15.	2,05	15.	2,11
viel Wissen aneignen	16.	2,08	14.	2,07
eine große nützliche Tat vollbringen	17.	2,10	18.	2,21
mit klassischer Musik, Literatur, Theater beschäftigen	18.	2,22	17.	2,19
die marxistisch-lenin- nistische Welt- anschauung vertreten	19.	2,27	19.	2,29
etwas Großes leisten, das Ansehen bringt	20/21	2,31	12.	2,43
politisch für den Sozialismus einsetzen	20/21	2,31	20.	2,30
schöpferisch sein, Erfindungen machen	22.	2,34	21.	2,42
künstlerisch tätig sein	23.	2,59	23.	2,59
Ruhe haben, Anstren- gungen vermeiden	24.	2,79	24.	2,76

\bar{x} - Grenzwerte: positiv 1,0; negativ 4,0

m ä n n l i c h				w e i b l i c h			
1. Lehrjahr		2. Lehrjahr		1. Lehrjahr		2. Lehrjahr	
Platz	\bar{x}	Platz	\bar{x}	Platz	\bar{x}	Platz	\bar{x}
19.	2,27	22.	2,45	9.	1,75	11.	1,96
11/12	2,06	15.	2,12	14.	2,05	15.	2,08
16.	2,12	12/13	2,07	15.	2,06	14.	2,06
11/12	2,06	16.	2,18	18.	2,14	20.	2,26
22.	2,50	21.	2,44	13.	1,98	12/13	1,97
21.	2,45	18.	2,42	16.	2,10	19.	2,20
17.	2,16	18.	2,33	21/22	2,43	22.	2,53
20.	2,44	20.	2,43	20.	2,21	18.	2,18
18.	2,24	17.	2,32	21/22	2,43	23.	2,55
23.	2,69	24.	2,73	23.	2,47	21.	2,50
24.	2,76	23.	2,69	24.	2,34	24.	2,82

Einige Lebenswerte zeugen von der gut entwickelten Bildungsbereitschaft unserer Jugend (Wissen erwerben, Bücher kaufen, allgemeinbildenden kulturellen Bedürfnissen nachgehen). Sie zeigen, daß die in der DDR herrschende Orientierung auf hohe Bildung von der Jugend akzeptiert wird. Auch die Arbeitsorientierungen (Tüchtigkeit, Vorbildlichkeit, Nützlichkeit u. a.) geben Beispiele für eine solche Verinnerlichung gesellschaftlicher Werte. Man kann demnach das Engagement der untersuchten Jugendlichen keineswegs nur an den direkt politischen Zielen, die sie sich im Leben stellen, messen (sich politisch für den Sozialismus einsetzen, die marxistisch-leninistische Weltanschauung vertreten, in der FDJ mitarbeiten u.a.).

Vom 1. zum 2. Lehrjahr ergaben sich einige Veränderungen in den Lebenswerten, die man - auch im Vergleich zu anderen Untersuchungen mit ähnlichen Tendenzen - größtenteils als positive Entwicklung deuten kann. So gingen Erlebnishunger und Abenteuerlust etwas zurück. Gegenüber der Elternfamilie gewann der Partner an Bedeutung (vor allem bei Mädchen). Das Bestreben, jede sich bietende Gelegenheit zum Geldverdienen zu nutzen, verringerte sich. Es setzte offenbar im 2. Lehrjahr ein realitätscheres Denken ein, während z. B. in 1. Lehrjahr stets die Tatsache eigenes Geld zu verdienen, ein sehr bedeutendes Erlebnis ist. In ähnlichem Zusammenhang sind rückläufige Vorhaben des Geldsparens zu sehen. Nicht eine im 2. Lehrjahr geringer werdende Bereitschaft, sparsam zu leben, muß hierfür als Ursache angesehen werden, sondern die Erfahrung der "Kaufkrafthöhe" des selbstverdienten Geldes bzw. Lehrlingsentgelts. Realistischere Denkweisen setzten auch bezüglich des Traums von einer "ganz großen Leistung", "Berühmtwerden" oder einer bedeutenden Erfindung ein. Gleichzeitig ist aber zu erkennen, daß das Streben nach Schöpfertum inner- und außerhalb der Arbeit in beiden Lehrjahren noch entwicklungsfähig war.

Die übrigen untersuchten Lebenswerte sind im Analysezeitraum in der Gesamttendenz erhalten geblieben. Auffällig ist, daß geringe Anstrengungen, ein geruhames Leben ohne Aufregungen und Belastungen nur von wenigen gewünscht wurde. Das entspricht auch anderen ZIJ-Studien. Die meisten Jugendlichen sind durchaus anstrengungsbereit.

Vergleicht man männliche und weibliche Jugendliche, so wird folgendes deutlich:

Jungen erstreben stärker als Mädchen: Materielles (Verdienst, PKW - sehr viel mehr) verrückte Erlebnisse und Genuß (beides nur leicht mehr) und große Taten bzw. Erfindungen. Das betrifft beide Lehrjahre. Partnerbeziehungen werden nur im 1. Lehrjahr stärker ersehnt, Ruhe und wenige Anstrengungen von einigen Jungen nur im 2. Lehrjahr.

Für Mädchen haben größere Bedeutung als für Jungen: soziale Kontakte (Eltern, Geschwister, künftige Familie), die ^{selbstverwirklichung} ~~Entwick-~~lung der eigenen Persönlichkeit (durch Selbsterziehung, Selbstkritik, aber auch durch Mode usw.), Tüchtigkeit in der Arbeit, Vorbildlichkeit im Kollektiv, Wissenserwerb (einschließlich Büchererwerb), politische Werte und künstlerische Betätigungen. Der Partnerwunsch steigt im 2. Lehrjahr bei den Mädchen stark an (bei den Jungen nicht). Ein Leben in Ruhe ohne Anstrengungen erscheint im 1. Lehrjahr manchen Mädchen erstrebenswert, im 2. Lehrjahr kaum noch (da schon eher einzelnen Jungen). Auffällig ist, daß arbeitsgebundene und politische Werte bei klassenbewußten Lehrlingen stärker im Vordergrund stehen als bei den übrigen.

Jugendliche, deren Berufswunsch in Erfüllung ging, beachten ebenfalls die verschiedenen untersuchten Merkmale der Arbeit in der Tendenz höher als diejenigen mit völlig anderen bzw. ohne Berufswunsch. Das gilt auch für den nachfolgend dargestellten Sachverhalt (siehe Tabelle 3, Blatt 11).

Leistungsstarke Lehrlinge orientieren sich weitaus mehr auf Tüchtigkeit, nützliche Taten, Schöpferum, Vorbildlichkeit beim Lernen und Kollektiverziehung als Leistungsschwache. Verschiedenartige Analysen besagen, daß es sich hierbei um Wechselbeziehungen handelt. Ein schon vorhandenes Leistungsstreben zum Lehrbeginn bewirkt die o. g. Orientierungen, durch welche höhere Leistungen entstehen. Diese wiederum bestärken das Hervortreten arbeits- und leistungsgebundener Lebenswerte. Letztenendes findet dies seinen Ausdruck in einem höher entwickelten Bewußtsein vom Sinn des Lebens: Arbeit gibt dem Leben der leistungsstarken Lehrlinge mehr Sinn als dem der leistungsschwachen, was natürlich auch mit den erreichten Erfolgserlebnissen zusammenhängt.

Tab. 3: Arbeit und Lebenssinn (%)

	1 Arbeit gibt meinem Leben Sinn	2 Arbeit zwar sinnvoll, aber eigentlich Le- ben ist Freizeit	3 Arbeit gibt meinem Leben keinen Sinn, würde gern darauf verzichten
<u>1. Lehrjahr</u>			
ges.	46	49	5
m	41	53	6
w	50	45	5
id. s. pos.	62	35	3
n. pos.	35	54	11
BA ohne Abi.	47	48	5
mit Abitur	36	56	8
B-Wunsch gleich	57	40	3
anders	40	52	8
keiner	14	77	9

<u>2. Lehrjahr</u>			
ges.	38	57	5
m	32	61	7
w	44	55	1
id. s. pos.	62	37	1
n. pos.	27	65	8

Für etwa die Hälfte der Lehrlinge ist die Arbeit im 1. Lehrjahr ein sehr bedeutender Bestandteil des Lebenssinns. Erstaunlicherweise nimmt dieser Prozentsatz im 2. Lehrjahr etwas ab (vgl. Tabelle 3). Die Erklärung dafür kann in einer etwas absinkenden Zufriedenheit mit einzelnen Bestandteilen der Berufsausbildung im 2. Lehrjahr liegen, wodurch sich ursprüngliche Ideale und falsche Vorstellungen vom Beruf verändert hatten, aber auch noch nicht genügend durch neue ersetzt waren (vgl. Tabelle 24). (Ähnliche Tendenzen haben wir schon vor Jahren in einer Intervallstudie bei Lehrlingen/Facharbeitern festgestellt.)

Insgesamt sehen im 1. und 2. Lehrjahr 95 % der Lehrlinge die Arbeit als Bestandteil ihres Lebenssinns an, wobei ca. die Hälfte der Freizeit einen gewissen Vorrang gibt.

Mädchen betrachten die Arbeit sogar noch mehr als Jungen als einen unverzichtbaren Teil ihres Lebens. Entgegen veralteten Leitbildern über die Frau sieht die Hälfte der weiblichen Lehrlinge in der Berufstätigkeit einen selbständigen Bereich des Lebenssinns, der nicht von Freizeit überlagert ist.

Für ideologisch sehr gefestigte Lehrlinge ist Arbeit in einem sehr hohen Maße Bestandteil des Lebenssinns (knapp 2/3 von ihnen ohne Einschränkungen, 1/3 mit dem Verweis auf den Vorrang der Freizeit). Hier gab es keinen Rückgang vom 1. zum 2. Lehrjahr.

Deutlich sichtbar wird ferner, daß jene Lehrlinge, die ihren Wunschberuf erlernen, mehr Lebenssinn in der Arbeit sehen als alle übrigen Gruppen, v. a. diejenigen ohne Berufswunsch. - Wie oben schon erwähnt, trifft für Leistungsstarke im Vergleich zu Leistungsschwachen Ähnliches zu. -

Im Zusammenhang mit einzelnen Lebensorientierungen und -werten fragten wir die Jugendlichen im 2. Lehrjahr, wie sie insgesamt ihre persönliche Zukunft sehen. Tabelle 4 weist aus, daß 90 % aller Lehrlinge diese zuversichtlich betrachten (Mädchen noch etwas stärker als Jungen).

Tab. 4: Wie sehen Sie insgesamt Ihre persönliche Zukunft?
(2. Lj., %)

	1	2	3	4
	ganz zuversichtlich	eher zu- versicht- lich	eher düster	ganz düster
gesamt	31	59	9	1
m	32	54	11	3
w	30	63	7	0

In die Antwortpositionen 3 und 4 (die Zukunft wird düster gesehen) fließen die verschiedensten Bedingungen ein. Wir stellten fest, daß sie von Sorgen um die Erhaltung des Friedens über Leistungsschwächen oder anders gelagerte berufliche Interessen (damit im Zusammenhang Unklarheit über den weiteren persönlich beabsichtigten Berufsweg) bis zu unerfüllten Partnerbeziehungen reichen.

Vergleiche zu Jugenduntersuchungen in der BRD verweisen aber darauf, daß die Zukunftssicht durch weitaus geringere Sorgen bei unserer Jugend bestimmt wird. Probleme auf diesem Gebiet sind meist ganz persönlicher Natur (von der größten Sorge um die Erhaltung des Friedens abgesehen). Sorgen um einen Arbeitsplatz, um Bildung, Beruf, Integration in die Gesellschaft und Ansehen in ihrer oder um Existenzmöglichkeiten müssen unsere Jugend nicht bewegen.

Das drückt sich auch in den Faktoren aus, die das persönliche Glück bestimmen. Es sind vor allem eine Familie (Partner, Kinder) und der Beruf (Möglichkeiten zu dessen Erlernung, Zufriedenheit mit ihm, guter Lehrabschluß (vgl. Tabelle 5)).

Tab. 5: Faktoren, die das Lebensglück mitbestimmen (2. Lj., \bar{x})

	<u>gesamt</u>	<u>m</u>	<u>w</u>
das Wohlfühlen in der Familie	1,47	1,56	1,42
die Erhaltung des Friedens	1,58	1,62	1,54
der Beruf	1,83	1,89	1,76
eigene Kinder	1,87	2,24	1,57
Zufriedenheit in der Arbeit	1,91	2,00	1,85
der/die beste Freund(in) (nicht Partner)	2,05	2,19	1,94
der gute Lehrabschluß	2,14	2,23	2,06
das Warenangebot für mein erarbeitetes Geld	2,27	2,16	2,37

\bar{x} -Grenzwerte: positiv 1,0, negativ 4,0

Viele Jugendliche beziehen ganz ^{un}Mittelbar die Erhaltung des Friedens in ihr persönliches Glück ein. Statistische Korrelationen besagen, daß die politische Aktivität und die berufliche Leistung als Hauptfaktoren eigener Friedensinitiativen angesehen werden. Der Frieden nimmt bei fast allen Lehrlingen eine Spitzenposition in der Frage nach dem persönlichen Glück ein. Manche Jugendliche sind allerdings der Meinung, daß Nicht-Frieden heute jedwedes persönliche Glück derartig zunichte machen würde, daß man Frieden nur als unbedingte Voraussetzung,

nicht als Bestand des Glücks betrachten können.¹
Nicht ganz so hoch wie Frieden, Arbeitszufriedenheit und Familie wird z. B. ein guter Lehrabschluss als Glücksfaktor bewertet. Die meisten Lehrlinge sind sich sicher, die Berufsausbildung erfolgreich abzuschließen, ohne daß dieser Einzelfakt anhaltende Glücksgefühle vermittelt. Auf das Glück wirkt mehr die Tatsache ein, einen Beruf zu haben (nicht der Grad des Prüfungsabschlusses). Noch weniger wird das Glück der Lehrlinge vom Warenangebot im Konsumbereich bestimmt. Dieser Faktor gewinnt allerdings etwas mehr Bedeutung bei jungen Facharbeitern, wenn Einkäufe zur Wohnungs- und Haushaltsausstattung die Regel werden.

Geschlechterdifferenzierungen bestehen beim Glücksanspruch im folgenden: Allen untersuchten Faktoren (außer "Warenangebot") messen Mädchen mehr Bedeutung zu als Jungen. Das spricht für ein größeres emotionales Engagement der Mädchen an die hier untersuchten Lebensfragen. In der Rangordnung stehen "eigene Kinder" bei Mädchen höher als bei Jungen (ähnlich hoch wie der "Beruf" - während dieser bei Jungen vorrangiges Gewicht hat). Ähnlich wie bei anderen Fragen wird auch beim Lebensglück deutlich, daß Jungen stärker materiell orientiert sind als Mädchen (das "Warenangebot" hat z. B. mehr Bedeutung). Allerdings muß dies im Zusammenhang mit der stärkeren Arbeits- und Berufsfixierung gesehen werden - materielle Werte haben weniger Gewicht als Leistungs- und soziale Faktoren.

Die Zufriedenheit der Lehrlinge mit wichtigen Bereichen ihres Lebens wird vom Glücksanspruch beeinflusst. Glücksanspruch stimuliert neben anderen Bedingungen ein bestimmtes Erwartungsniveau, das in Verbindung mit realen objektiven Bedingungen den Zufriedenheitsgrad bestimmt. - Im 1. Lehrjahr lag die Zufriedenheit mit dem persönlichen Besitz, dem zur eigenen Verfügung stehenden Geld und der Berufsentscheidung recht hoch, im 2. Lehrjahr differenzierte sich das (Tabelle 6, siehe Blatt 15).

1 Unser forschungsmethodischer Ansatz differenziert hier zu wenig zwischen dieser Meinung und einer gewissen Gleichgültigkeit bzw. zu großer Sicherheit gegenüber der Erhaltung des Friedens, die die Bereitschaft zur Eigenaktivität ausschließt.

Tab. 6: Zufriedenheit mit bestimmten Lebensbereichen (\bar{x})

	1. Lehrjahr			2. Lehrjahr		
	ges.	m	w	ges.	m	w
mit meinem persönlichen Besitz	1,73	1,79	1,67	1,79	1,88	1,71
mit dem Geld, mit dem ich auskommen muß	1,74	1,83	1,62	2,21	2,36	2,10
mit meiner Berufsentscheidung	1,79	1,66	1,90	1,94	1,81	2,05
mit meinem Leben insges.	1,90	1,85	1,94	1,92	1,90	1,93
mit meinen Lernergebnissen	2,03	2,01	2,04	2,01	2,02	2,00
mit den Möglichkeiten der Freizeitgestaltung	2,28	2,28	2,29	2,24	2,29	2,19
mit meinem Charakter und meiner Persönlichkeit	-	-	-	1,79	1,74	1,84
mit den Beziehungen zu meinen Eltern	-	-	-	1,82	1,82	1,83
mit meinem Aussehen	-	-	-	1,85	1,67	2,00
mit meinen Wohnverhältnissen	-	-	-	1,98	2,00	1,98

\bar{x} - Grenzwerte: 1,0 bis 4,0

Die finanziellen Bedürfnisse waren offenbar gestiegen, nicht entsprechend jedoch der individuelle Verfügungsfonds. Die Berufsentscheidung wurde im 2. Lehrjahr etwas weniger positiv als im 1. Lehrjahr gesehen (allerdings nach wie vor von der Mehrheit positiv). Die allgemeine Lebenszufriedenheit - im 2. Lehrjahr ähnlich hoch wie diejenige mit der Berufsentscheidung - blieb relativ stabil, die mit den Lernergebnissen und der Freizeitgestaltung ebenfalls. Nach vor dem Lernen und der Freizeit ordneten sich im 2. Lehrjahr einige Persönlichkeitsmerkmale (Charakter, Aussehen) und Umweltbedingungen (Beziehungen zu den Eltern, Wohnung) ein. Insgesamt läßt sich einschätzen, daß die eigenen Lernergebnisse - unter den ausgewählten Bereichen fast am Schluß rangierend - durchaus selbstkritisch betrachtet werden. Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung werden am schlechtesten von allen untersuchten Faktoren beurteilt, hiermit sind viele Jugendliche nur wenig zufrieden.

Mädchen äußerten sich gegenüber Jungen unzufriedener mit dem persönlichen Besitz und Geldfonds (in beiden Lehrjahren) sowie mit Freizeitmöglichkeiten (im 2. Lehrjahr). Unzufriedener gaben sich Mädchen hinsichtlich der Berufsentscheidung (in beiden Lehrjahren), dem Charakter und Aussehen. Das hat sicher sehr verschiedene Gründe: a) bezüglich des Berufes-gehäuft bei Mädchen als bei Jungen auftretende Widersprüche zwischen eigentlichem Berufswunsch und Berufszufriedenheit sowie ein schwierigeres Zurechtfinden in technischen Berufen aufgrund mangelnder Entwicklung technischer Interessen von Kindheit an, b) bezüglich der eigenen Person-eine stärkere Selbstreflexion und höhere Ansprüche an sich selbst.

Bei der vorliegenden Untersuchungsauswertung wurde dem Beruf ein großes Gewicht beigemessen und daher dem Einfluß von beruflicher Zufriedenheit differenziert nachgegangen. Sehr deutlich hebt sich ein enger Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit der Berufsentscheidung und dem Leben insgesamt hervor (Korrelationskoeffizient $CC = 0,7$, vgl. auch Tabelle 7).

Tab. 7: Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit der Berufsentscheidung und der Lebenszufriedenheit (1. Lehrjahr, %)

	mit dem Leben zufrieden				n
	1 vollkommen mit der Berufs- entsch. zufrieden	2 mit gewissen Einschränkungen	3 kaum	4 überhaupt nicht	
vollkommen	31	66	3	-	263
mit gewissen Einschränkungen	9	85	4	2	262
kaum	3	88	7	1	68
überhaupt nicht	3	66	25	6	32
	n = 107	479	31	7	CC = 0,7

Das deutet auf die Wichtigkeit des Berufes im Leben der jungen Menschen hin- Erkenntnisse, die auch anderen Analysen des ZIJ entsprechen.

Einflüsse der Berufszufriedenheit werden auf viele einzelne Bereiche der Arbeit deutlich (vgl. Tabelle 8, Blatt 17 und Tabelle 9, Blatt 18).

Tab. 8: Zusammenhänge zwischen Berufszufriedenheit und einzelnen Arbeitseinstellungen (CC)

<u>Einstellung</u>	<u>1. Lj.</u>	<u>2. Lj.</u>
Zufriedenheit mit den Lernergebnissen	0,27	0,61
Zufriedenheit mit der beginnenden Verantwortung für Arbeitsergebnisse	0,42	0,44
Zufriedenheit mit der Selbständigkeit bei der Arbeit	0,45	0,46
Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung	0,30	0,35
Zufriedenheit mit der praktischen Ausbildung	0,55	0,41
Zufriedenheit mit der Vorbereitung auf die Facharbeitertätigkeit	—	0,48
Zufriedenheit mit dem Lehrlings-Kollektiv	0,44	0,32
Zufriedenheit mit dem Leiter des Arbeitskollektivs	—	0,41
im Lehrlingskollektiv vorbildlich sein wollen	0,26	0,33
bei der Arbeit zu den Tüchtigen gehören wollen	0,36	0,26
Interesse an fachlicher Weiterbildung haben	0,39	0,44
keine beruflichen Wechselpläne hegen	—	0,43
in der Arbeit einen wichtigen Lebenssinn sehen	0,43	0,34
die Zukunft zuversichtlich betrachten	—	0,43
Arbeitsmotiv: Streben nach stetiger Pflichterfüllung	0,37	—
Arbeitsmotiv: Interesse an der Tätigkeit	0,56	—
Wiederentscheidung für den Beruf	0,62	—

**Tab. 9: Zusammenhänge zwischen Berufszufriedenheit und
Arbeitsverhalten sowie -bedingungen (CC)**

	<u>1. Lj.</u>	<u>2. Lj.</u>
Der Start in die Berufsausbildung fiel nicht schwer	0,37	0,34
Die praktische Ausbildung fällt nicht schwer	0,43	--
Das frühe Aufstehen fällt nicht schwer	0,34	--
Die Länge des Arbeitstages fällt nicht schwer	0,47	--
Das Einordnen ins Lehrlingskollektiv fällt nicht schwer	0,38	--
Der Umgang mit Lehrern/Ausbildern fällt nicht schwer	0,33	--
Die Meinung des einzelnen wird im Kollektiv geachtet	--	0,41
Es erfolgt eine gerechte Beurteilung der Arbeitsleistungen im Kollektiv	--	0,43
Der Leistungsstand im Vergleich zu den Kollegen ist gut	--	0,43
Der Leistungsstand im Vergleich zu den theoretischen Anforderungen ist gut	--	0,43
Der Leistungsstand im Vergleich zu den praktischen Anforderungen ist gut	--	0,48
Ich fühle mich gesund und leistungsfähig	0,31	0,51
Die Qualitätsanforderungen werden erfüllt	0,39	0,49
Die Zeit-/Normvorgaben werden eingehalten	0,30	0,29
Die Ordnungs- und Sicherheitsbestimmungen werden eingehalten	0,30	--

Besonders hoch korrelieren Arbeitsinhalte, Auffassungen zum Lebenssinn und Zukunftsorientiertheit - gemessen an den jeweiligen (sehr unterschiedlichen) Erwartungen der Jugendlichen. Tabelle 8 zeigt, daß offenbar auch einzelne Verhaltensweisen von einer mehr oder weniger ausgeprägten Berufszufriedenheit stimuliert werden (z. B. Erfüllung von Qualitäts- und Zeitnormen). Wiederum hat die Berufszufriedenheit nicht auf jegliches Arbeitsverhalten Einfluß, z. B. wird die volle Ausnutzung der Arbeitszeit bei unserer Untersuchungsgruppe davon nicht beeinflusst. Die Ursache dafür sehen wir in einer sehr labilen Haltung vieler Jugendlicher zu dieser Forderung. (Verbreitetste ist die Auffassung: Die Hauptsache, ich erfülle meine Leistungsanforderungen, gegen Zeitpolster anzugehen, ist nicht meine Aufgabe.) Da zeitliche Reserven je nach Leistungsvermögen des einzelnen meist unterschiedlich hoch sind, ist ihre Beseitigung von zentraler betrieblicher oder übergeordneter Seite schwierig. Hier müßten sich FDJ-Gruppen stärker einschalten, etwa im Rahmen der Bewegung "Jeder jeden Tag mit guter Bilanz" oder Ähnlichem.

Zusammenfassend machen unsere Analysen deutlich:

- Arbeit und Beruf haben einen sehr hohen Stellenwert unter den Lebensorientierungen der Lehrlinge. Das entspricht auch anderen Studien des ZIJ bei jungen Werktätigen. Dementsprechend werden auch Lebenssinn, Glücksempfinden und Zukunftsaussichten sehr stark an der Erfüllung von Erwartungen an den Beruf gemessen... Dies gilt für Jungen wie für Mädchen.
- Ein mindestens gleichwertiger Faktor in den Lebensorientierungen ist die Familie (Partner, Kinder). Hochwichtige gesellschaftliche Ziele werden dabei nicht ausgeklammert: die Erhaltung des Friedens wird als entscheidende Basis für jedwedes Lebensglück angesehen.
- Im Anspruch auf persönliches Glück spielen gesellschaftliche Orientierungen teils eine sehr starke Rolle (wie etwa hohe Bildung erwerben), teils wirken sie im Hintergrund und sind noch nicht genügend zum unmittelbaren persönlichen Handlungsziel geworden (wie etwa zur Entwicklung des Sozialismus beitragen).

- Zielstellungen für die persönliche Entwicklung sind vielfach schon recht gut ausgeprägt. Das zeigt sich z. B. an dem Bestreben, hohen Leistungsanforderungen nachzukommen, in der Arbeit tüchtig und vorbildlich zu sein, selbstkritisch zu sein. Nicht übersehen werden darf, daß im Vergleich zu Lehrlingen früherer Jahre ein bestimmtes Streben nach Lebensgenuß zunahm (Vergleich zu Intervallstudien vor etwa 10 Jahren), ebenso eine Tendenz zu Ruhe und zur größeren Inaktivität im gesellschaftlichen Bereich. Das betrifft nur einen Teil der untersuchten Jugendlichen, aber man muß solche - wenn auch geringe - Entwicklungstendenzen beobachten, um ihnen rechtzeitig begegnen zu können.

- Die Zufriedenheit der Jugendlichen mit dem Beruf und vielen wichtigen Lebensbereichen ist allgemein gut entwickelt. Nicht ganz zufrieden sind viele untersuchte Lehrlinge mit ihren Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung, obwohl es sich um Großstadtjugend handelt. Teilweise sind damit zeitliche Grenzen gemeint: Der Freizeitumfang im Vergleich zur Schulzeit ist geringer geworden, das frühe Aufstehen begrenzt bestimmte Abendaktivitäten. Hier gibt es beim Ungewöhnen nicht selten zunächst Probleme. Teilweise sind Jugendliche aber auch mit inhaltlichen Gestaltungsmöglichkeiten ihrer Freizeit nicht zufrieden: Nach Untersuchungsergebnissen des ZIJ¹ wird nach wie vor das Fehlen von Aufenthaltsräumen für informelle Gruppen bemängelt. Große Jugendklubs gehen bei ihren Veranstaltungen teils zu wenig auf individuelle Interessen ein oder sind teils kapazitätsmäßig noch zu klein (betr. v. a. Discos). Öfter wird auch das Fehlen von Kontaktmöglichkeiten zum neuen Freundeskreis im Lehrlingskollektiv bedauert. Manche Betriebe bieten wenig Möglichkeiten für Freizeitkontakte, die Lehrlinge wohnen zu weit auseinander, um sich häufig individuell zu treffen. Der alte Schul-Freundeskreis fällt in dieser Zeit meist auseinander, da man neue Interesse und Verpflichtungen hat - so wird eine Lücke empfunden. Solche Tendenzen treten in kleineren Orten nicht so gehäuft auf.

¹ vgl. Forschungsberichte der Abt. Freizeit des ZIJ

2. Die Berufswahl im Rückblick

Verschiedene Untersuchungen des ZIJ der vergangenen Jahre weisen darauf hin, daß die Vorbereitung der Jugendlichen auf ihre Berufsentscheidung sowie die ersten Tage und Wochen der Ausbildung zwei sehr entscheidende Determinanten für spätere Berufsverbundenheit und Leistungsbereitschaft sein können. Damit werden die vielfältigen positiven Erziehungseinflüsse durch die Berufsausbildung und -arbeit (auf die weiter hinten eingegangen ist) keineswegs in Abrede gestellt. Es geht hier lediglich darum, aus der Vielfalt der Bedingungen für eine effektive Bildung und Erziehung der Lehrlinge die wesentlichen hervorzuheben und diejenigen nachdrücklich zu betonen, die schon wirken, ehe der "Ernst des Lehre" richtig beginnt.

Aus der Sicht der vorrangegangenen wie auch der vorliegenden Forschungen, in denen Spätwirkungen der Berufswahl nachgegangen wurde, läßt sich erkennen: Das in unserer Gesellschaft fixierte Ziel der Berufsberatung, persönliche Interessen der Jugendlichen mit den gesellschaftlichen Interessen und Bedingungen bei der Entscheidung für einen Beruf in eine möglichst hohe Übereinstimmung zu bringen, hat eine entscheidende Bedeutung. Die Entwicklung der Berufsberatung in der DDR ist auf die immer vollkommenere Annäherung an diese Übereinstimmung gerichtet. Gerade hier hat die in unserem sozialistischen Bildungs- und Erziehungsprozeß geforderte Kontinuität^{un} mittelbar praktische Auswirkungen. Kontinuität in der Entwicklung des einzelnen Jugendlichen zum Beruf bedeutet, im Rahmen eines langfristig angelegten Berufswahlprozesses, auf der Basis realistischer Kenntnisse und sozialistischer Überzeugungen, persönliche Interessen und Eignungsvoraussetzungen für solche Berufe zu entwickeln, die dem vorhandenen gesellschaftlichen, (territorialen) Arbeitskräftebedarf entsprechen. Individuelle Interessen, Fähigkeiten, die Bewerbung im Beruf und das Eingewöhnen in diesen während der Ausbildung sollte möglichst eine Einheit bilden. Nachstehende Untersuchungsergebnisse verweisen auf das Erfordernis, in Bildung und Erziehung unserer Jugend noch stärker und systematischer als bisher auf diese Einheit und Kontinuität hinzuarbeiten.

Die Einstellungen der hier untersuchten Lehrlinge zum Beruf entsprechen insgesamt etwa denjenigen von Jugendlichen früherer Untersuchungen aus ähnlich gemischt zusammengesetzten Berufsbereichen innerhalb der Großstadt Leipzig: Über 80 % finden ihre Berufsentscheidung richtig, wobei im 2. Lehrjahr ein ganz leichter Rückgang bezüglich einer völligen Zufriedenheit erkennbar ist und Untergruppierungen der erfaßten Lehrlingspopulation ein unterschiedliches Bild abgaben (vgl. Tabelle 10, Blatt 23).

In beiden Lehrjahren waren die Jungen zufriedener als die Mädchen (vgl. auch hierzu Tabelle 23). Wir führen das in 1. Linie auf eine geringere Berufswunscherfüllung beim weiblichen Geschlecht zurück (siehe Tabelle 11, Blatt 24), hinter der sich ehemals unrealistischere Berufsinteressen verbargen. Das heißt, nach wie vor beginnen Mädchen weniger aufgeschlossen und interessiert als Jungen eine Lehre in technischen Berufen, was auf bestimmte Mängel im Berufswahlprozeß, insbesondere in der Orientierung durch viele Elternhäuser, zurückzuführen ist. Die Mädchen erkennen das selbst, indem sie stärker als Jungen im 1. Lehrjahr selbstkritische Positionen zur Vorbereitung ihrer Entscheidung einnehmen (vgl. Tabelle 15): Das heißt, zu diesem späten Zeitpunkt sehen viele Mädchen klar, daß es nötig gewesen wäre, sich für etwas anderes (darunter z. B. Technik) zu interessieren, sich frühzeitiger um das Lehrstellenangebot zu kümmern oder (um den eigentlichen Wunschberuf zu erhalten) besser zu lernen. Betont werden muß jedoch auch, daß sich die etwas geringere berufliche Zufriedenheit der Mädchen nicht in gleichem Maße in der Leistungshaltung niederschlägt (s. Abschnitt 5) und auch nicht im Streben nach Berufswechsel (eher nach Betriebswechsel (vgl. Tabelle 25).

Ideologisch positiver eingestellte Jugendliche äußern etwas mehr Berufsverbundenheit als weniger positive. Ursache dafür sehen wir in einer durch sozialistische Überzeugungen geförderten bewußteren Arbeitshaltung sowie in einer besseren Vorbereitung der Berufsentscheidung (vgl. Tabelle 11, Blatt 24).

Tab. 10: Einstellung zum Beruf (%)

		1 Beruf gefällt mir, völlig zu- frieden	2 Berufswahl richtig, wenn auch hin und wieder un- zufrieden	3 Berufswahl bedrückt, häufig un- zufrieden	\bar{x}	n
Gesamt						
	1. Lj.	39	47	14	1,75	627
	2. Lj.	31	53	16	1,86	516
m	1. Lj.	47	44	9	1,62	286
w	1. Lj.	31	50	19	1,88	327
m	2. Lj.	36	51	13	1,77	226
w	2. Lj.	25	56	19	1,94	272
id.s.pos.						
	1. Lj.	30	53	8	1,68	117
id.n.pos.						
	1. Lj.	38	43	19	1,81	248
id.s.pos.						
	2. Lj.	36	51	13	1,77	78
id.n.pos.						
	2. Lj.	29	54	17	1,88	207
1. Leistungs- drittel						
	1. Lj.	49	42	9	1,60	140
3. Leistungs- drittel						
	1. Lj.	29	46	24	1,94	17 !
1. Leistungs- drittel						
	2. Lj.	34	52	14	1,81	125
3. Leistungs- drittel						
	2. Lj.	13	44	43	2,31	16 !
(1. Lehrjahr)						
Berufswunsch war gleich		63	35	2	1,39	269
"	ähnlich	31	61	8	1,77	142
"	anders	16	51	33	2,17	190
"	keiner	5	50	45	2,41	22 !

Tab. 11: Berufswunscherfüllung (1. Lj., %)

	1	2	3	4
	völlig erfüllter Berufswunsch	ähnlicher Beruf	völlig anderer Beruf	keinen Be- rufswunsch gehabt
Gesamt	43	23	30	4
m	50	27	20	3
w	38	19	39	4
id. s. pos.	50	17	32	1
id. n. pos.	39	23	34	4
BA ohne Abi	45	22	30	3
BA mit Abi	24	30	38	8
1. Lei.-Drittel	44	25	27	4
3. Lei.-Drittel	29	24	29	18

Jugendliche mit höheren Ausbildungsleistungen im 1. und 2. Lehrjahr haben eine erheblich höhere Berufszufriedenheit als Leistungsschwächere. Das ist verständlich. Gleichzeitig liegen dem Wechselbeziehungen zugrunde. Korrelationsberechnungen zeigen, daß Berufszufriedenheit auch Leistungen stimuliert. Eine deutliche Abstufung in der Zufriedenheit zeigt sich entsprechend dem Grad der Berufswunscherfüllung. Erfüllte Berufswünsche gehen mit sehr hoher Zufriedenheit einher (63 % völlig, 31 % annähernd zufrieden). Ähnliche Berufswünsche führen zwar zu deutlichen Einschränkungen im Zufriedenheitsgrad, aber insgesamt 92 % finden die Berufswahl richtig. Bei ehemals anderen oder fehlenden Wunschvorstellungen dagegen ist die spätere Zufriedenheit wesentlich geringer (33 % bzw. 45 % bedrückt die Berufswahl). Die Tabellen 10 und 23 zeigen auch hier ähnliche Tendenzen.

Es wird daran deutlich: Eine Umoorientierung der Jugendlichen auf Berufe, die dem Berufswunsch ähnlich sind, ist durchaus vertretbar. Problematischer gestaltet sich später jedoch die Verbundenheit zu Berufen, die völlig anders gelagert sind, d. h. für welche die Jugendlichen ursprünglich keinerlei Interesse hatten.

Um das Niveau zu bestimmen, auf dem sich Berufszufriedenheit und -wünsche treffen, ermittelten wir den Grad der Berufswunsch-erfüllung im 1. Lehrjahr. (Nicht zu verwechseln mit dem Grad der erfüllten Erstbewerbungen - den bereits Unorientierungen auf den gesellschaftlichen Bedarf vorausgingen.)

Im 1. Lehrjahr gaben 43 % der Lehrlinge an, genau den Beruf zu erlernen, der ihrem Berufswunsch entsprach. 23 % erlernten einen ähnlichen, 30 % einen völlig anderen und 4 % hatten keinen ausdrücklichen Berufswunsch gehabt (vgl. Tabelle 11).

Auf den höheren Erfüllungsgrad von Berufswünschen bei ideologisch positiveren und bei männlichen Lehrlingen wurde bereits hingewiesen.

Lehrlinge mit Abiturausbildung hatten etwa halb so viele erfüllte Wünsche wie die übrigen, allerdings muß man in Betracht ziehen, daß mitunter mehr die Abiturausbildung als der spezifische Beruf den Wunsch bestimmt und Schüler daher schnell zum Wechsel des Ausbildungsberufes bereit sind, wenn nur das Abitur möglich ist. Bei BmA-Lehrlingen haben daher unerfüllte Berufswünsche meist nicht so gravierende Auswirkungen wie bei anderen.

Interessant ist, daß Leistungsstarke häufiger als Leistungsschwache im Wunschberuf arbeiten. Dabei sind Wechselwirkungen zu vermuten. Nachweisbar ist: Erfüllte Wünsche/Interessen stimulieren mehr zur Arbeit als entgegengesetzte oder fehlende. Gleichzeitig kann ein hohes Leistungsniveau in Verbindung mit Erfolgserlebnissen auch zu einer Veränderung der retrospektiven Sicht führen.

(Man tendiert eher zu der Meinung, "genau den richtigen" Beruf bekommen zu haben.) *Leistungsstarke werden in allen Berufen (besonders in den überfüllten) vom Schulberuf bevorzugt ausgewählt.*

In Ergänzung des aus dem 1. und 2. Lehrjahr vorliegenden Datentmaterials wurden Angaben der Jugendlichen zu Berufswünschen aus der Schulzeit zur Auswertung herangezogen.¹

¹ Dabei wurde keine völlige aber eine weitgehende Identität der Populationen erreicht.

Etwa Mitte der 9. Klasse (zu Beginn des Jahres 1979) hatte reichlich die Hälfte der betroffenen Schüler einen festen Berufswunsch gehabt. Die übrigen waren unsicher gewesen - sie meinten, der Wunsch könne sich noch ändern (vgl. Tabelle 12). In der 10. Klasse waren die Wünsche erwartungsgemäß gefestigt.

Tab. 12: Fester Berufswunsch (%)

	Berufswunsch ist fest	Berufswunsch kann sich noch ändern	kein Be- rufswunsch	n
in 9. Klasse ges. (1979)	54	44	2	779
m	55	43	2	371
w	54	44	2	406

in 10. Klasse ges. (1980)	87	11	2	423
m	88	11	1	201
w	88	10	2	221

Unterschiede bei den Geschlechtern gab es in Zahl und Festigkeit der Wünsche nicht, wohl aber im Inhalt. (Auch das entspricht anderen Untersuchungen des ZIJ.) Jungen waren inhaltlich besser auf den gesellschaftlichen Bedarf orientiert als Mädchen. Das gleiche gilt für die unterschiedlichen Ideologieguppen - ideologisch gefestigte Jugendliche hatten weder mehr noch stabilere Wünsche als die übrigen, jedoch inhaltlich klarer auf die gesellschaftlichen Bedingungen gerichtete.

Der gewünschte Bildungsweg hatte sich in der 9. und 10. Klasse vor allem auf die Berufsausbildung für einen Facharbeiterberuf bezogen (siehe Tabelle 13, Blatt 27). Dieser Anteil war im Verlaufe des betreffenden Untersuchungszeitraumes etwa gleich hoch bei Jungen geblieben und etwas angestiegen bei Mädchen (auf Kosten eines geplanten ^{entsprach etwa den Parabelkurs-Überbrückungen (ca. 50%) bei} Fachschulbesuchs). Insgesamt mehr Mädchen ^{je} als Jungen hatten sich den letztgenannten Weg gewünscht. Einige ^{der} Jugendliche erstrebten eine Hochschulbildung (das betraf teilweise die späteren BMA-Lehrlinge). ^{Präferenzen}

Tab. 13: Gewünschter Bildungsweg (%)

	Berufs- ausbildung	Fach- schule	Hoch- schule	n
in 9. Kl. ges. (1979)	70	23	7	776
m	81	13	6	370
w	60	32	8	404

in 10. Kl. ges. (1980)	75	17	8	424
m	79	10	11	201
w	72	23	5	222

Im Wunsch nach höheren Bildungswegen standen die Mädchen den Jungen nicht nach. Ideologisch weniger positiv eingestellte Schüler hatten tendenziell nicht so häufig wie die übrigen einen Fach- oder Hochschulbesuch erwogen.

Vergleicht man die Wünsche aus der 9./10. Klasse mit den Urteilen dieser Jugendlichen im 1. Lehrjahr so zeigt sich folgendes (vgl. Tabelle 14).

Tab. 14: Entscheidung für den gewählten Bildungsweg (%)

Heute würde ich mich entscheiden...					
	1	2	3	4	5
	genauso	so ähnlich	für einen anderen Beruf	für FS/ HS	für eine angelernte Arbeit
<hr/>					
1. Lehrjahr					
ges.	36	33	19	10	2
m	43	35	13	7	2
w	30	31	25	12	2
B-Wunsch					
gleich	65	26	5	3	1
anders	12	26	37	22	3
keiner	10	33	42	5	10

W. J. 1984

Reichlich 2/3 der Lehrlinge würden sich wieder genauso oder ähnlich entscheiden. Das betraf mehr als andere diejenigen mit erfüllten Berufswünschen, die ideologisch positive und die BmA-Lehrlinge, weniger dagegen die Leistungsschwachen (sie zeigten auch eine geringere Berufszufriedenheit - wie Tabelle 10 und 23 nachweisen).

Etwa 1/5 würde sich aus der Sicht des Untersuchungszeitpunktes (Mitte 1. und 2. Lehrjahr) für einen anderen Facharbeiterberuf entscheiden. Das ist ein recht hoher Anteil, der sich vor allem aus denjenigen mit unerfüllten oder fehlenden Berufswünschen ergibt (aber wiederum nicht nur aus diesen, was zeigt, daß Berufswunscherfüllung für sich betrachtet noch kein "Allheilmittel" ist, sondern daß die Wünsche realistisch, von genügenden Kenntnissen und anderen individuellen Voraussetzungen getragen sein müssen).

Einen höheren Bildungsweg hätten vor allem Mädchen und Lehrlinge mit ursprünglich anderem Berufswunsch bevorzugt. (Teilweise hatten mangelnde Erfüllung der Interessen im gewählten Facharbeiterberuf zu diesem Bestreben geführt, teilweise waren schon die ursprünglichen Berufswünsche auf höhere Bildungsebenen gerichtet gewesen.)

Einige wenige meinten, auf eine Ausbildung ganz verzichten zu können (2 %). Das waren besonders diejenigen, die keinen Berufswunsch gehabt hatten. Andere Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zeigen, daß es sich dabei offenbar um eine Gruppierung Jugendlicher handelt, die in verschiedenartige Arbeitseinstellungen von der Mehrheit etwas abweicht.

Retrospektiv aus dem 1. Lehrjahr wird das eigene Berufswahlverhalten von der Entscheidung von den Jugendlichen durchaus selbstkritisch bewertet. Tabelle 15, Blatt 29, zeigt, daß v. a. eine größere Anstrengung beim Lernen für nötig befunden wird. (39 % stimmen dem "unbedingt" zu und nur 11 % nicht.) Das betont sogar 1/3 derer, die ihren Berufswunsch erfüllt sehen, "unbedingt" und fast die Hälfte derjenigen mit unerfülltem Wunsch. Mehr als die Pendantgruppen vertreten diese Meinung die Mädchen, die ideologisch Positiveren und die Lehrlinge ohne Abitur.

Tab. 15: Einschätzungen zum Berufswahlverhalten (1. Lj., %)

		Ich würde heute folgendes anders machen ...			
		1 unbe- dingt	2 viel- leicht	3 keines- falls	\bar{x}
mich beim Lernen mehr anstrengen		ges. 39	50	11	1,72
	m	35	51	14	1,78
	w	42	49	9	1,68
Berufswunsch war	gleich	36	53	11	1,74
	ähnlich	37	49	14	1,77
	anders	48	43	9	1,61
	keiner	18	68	14	1,95
mich um bessere Be- rufskennntnisse bemühen		ges. 32	55	13	1,80
	m	31	54	15	1,84
	w	33	56	11	1,79
Berufswunsch war	gleich	33	51	16	1,82
	ähnlich	27	61	12	1,85
	anders	35	55	10	1,74
	keiner	41	50	9	1,68
mich mehr um das Lehr- stellenangebot kümmern		ges. 25	50	25	1,99
	m	18	51	31	2,13
	w	32	50	18	1,86
Berufswunsch war	gleich	20	45	35	2,15
	ähnlich	24	52	24	2,00
	anders	34	53	13	1,79
	keiner	32	59	9	1,77
versuchen, mich für etwas anderes zu interessieren		ges. 10	53	37	2,27
	m	9	52	39	2,30
	w	11	54	35	2,24
Berufswunsch war	gleich	6	43	51	2,45
	ähnlich	6	61	33	2,28
	anders	18	59	23	2,06
	keiner	18	68	14	1,95

Ähnlich hoch wird die Notwendigkeit, sich um gute Berufskenn-
nisse vor der Entscheidung zu bemühen, veranschlagt (32 %) sind
unbedingt dafür, aber 13 % gar nicht). Auch die Lehrlinge der
3. Leistungsgruppe äußern sich in dieser Weise. Die Untersuchung
deutet allerdings darauf hin, daß ein Teil der Lehrlinge diese
erhöhten Informationen mehr zur Entscheidung für einen anderen
Beruf, als zur Fundierung der getroffenen Wahl benutzen würde.
Hier ordnen sich v. a. diejenigen ohne Berufswunsch ein. Un-
teressanterweise treten die ideologisch positiveren und die
Abitur-Lehrlinge ebenfalls für mehr berufskundliche Kenntnisse
von der Entscheidung ein - sicher aus unterschiedlichen Motiven.

Etwa 1/4 der Lehrlinge findet, daß sie sich mehr um das Lehr-
stellenangebot hätten kümmern sollen, aber ebenso viele lehnen
das ab. Mädchen sowie jene ohne oder mit anderen Berufswunsch
und die 3. Leistungsgruppe heben diese Notwendigkeit besonders
hervor. Bei Mädchen ist die späte Erkenntnis vorrangig darauf
zurückzuführen, daß viele unerfüllbare Mode- Berufswünsche
den Blick für Realitäten getrübt hatten. Bei den Leistungsschwä-
cheren resultiert diese aus den Schwierigkeiten, die sie im ge-
benen Beruf bei der Erfüllung gestellter Anforderungen haben.

10 % der Lehrlinge meinen, sie hätten sich unbedingt für einen
anderen Beruf interessieren müssen. Das betrifft teilweise je-
ne, die zu spät ihre ungenügende Orientierung auf den gesell-
schaftlichen Bedarf registrieren und nun zum Untersuchungszeit-
punkt wünschen, ihre Interessen anforderungsgemäßer entwickelt
zu haben. Teilweise betrifft das aber auch Jugendliche, die
sich entweder infolge Enttäuschung vom ergriffenen Beruf ent-
fernen möchten - ob nun der Berufswunsch erfüllt wurde oder
nicht.¹ Deutlich wird allerdings, daß Lehrlinge mit erfüllten
Berufswünschen von allen gebildeten Untergruppen jetzt im ge-
ringsten Maße zu einem anderen Beruf neigten, jene ohne ur-
sprünglichen Berufswunsch dagegen im stärksten Maße.

¹ Dieser Indikator ist methodisch nicht sauber, da er verschie-
dene Interpretationsmöglichkeiten zuläßt. Er muß für künftige
Untersuchungen verändert werden.

Von den 3 gebildeten Leistungsgruppen tendiert die niedrigste am meisten zu einem anderen Beruf. Das deutet darauf hin, daß diese Jugendlichen v. a. aus Überforderungsgründen zu dieser Einstellung kamen (vgl. hierzu auch Tabelle 30). Aber hier gibt es auch Wechselbeziehungen (ein nichtgewünschter Beruf stimuliert die Leistung weniger). *Man kann ungünstige Arbeitsbedingungen ein Anreiz sein (Leistungsschwache bleiben und tun so als wären sie "schlechte" Berufe).* Vergleicht man alle Aussagen der Tabelle 15 so wird deutlich:

- Von der Gesamtpopulation der im 1. Lehrjahr untersuchten Lehrlinge sprach sich jeweils 1/3 "unbedingt" für mehr Lernen und bessere Informierung als notwendige Berufswahl-Vorbereitung aus, 1/4 für größere Beachtung des Angebots und 10 % für Änderung ihrer beruflichen Interessenlage. Jeweils die Hälfte hielt das alles für eventuell erforderlich.
- Mädchen sprachen sich gegenüber Jungen deutlicher für besseres Lernen und Kümmeren um die vorhandenen Lehrstellen aus - die einen, um doch zum eigentlichen Wunschberuf zu kommen, die anderen, um im ergriffenen Beruf besser Fuß fassen zu können - alle aus Gründen einer geringeren Berufswunsch-Realisierung gegenüber den Jungen.
- Lehrlinge mit ausgeprägterem sozialistischem Bewußtsein plädierten mehr als die übrigen für höhere Lernanstrengungen und bessere berufskundliche Kenntnisse.
- In den gleichen Bereichen traten auch Lehrlinge ohne Abitur gegenüber den künftigen Abiturienten hervor.
- Leistungsschwache Jugendliche betonten gegenüber Leistungsstarken alle 4 untersuchten Faktoren.
- Für die Lehrlinge mit erfüllten Berufswünschen war charakteristisch, daß sie nicht alle diese Faktoren ablehnten, sich also ebenfalls noch eine bessere Berufswahlvorbereitung vorstellen könnten (allerdings erfolgte die Zustimmung nicht in so starkem Ausmaß wie in den übrigen Gruppe).
- Auffällig ist bei jenen ohne Berufswunsch, daß sie die höheren Berufskennntnisse und das Eingehen auf das Lehrstellenangebot stark betonen, das Anstrengen beim Lernen allerdings weit aus schwächer als die anderen Lehrlinge. Das bestätigt die schon

weiter vorn getroffenen Vermutung, daß es sich hierbei um Jugendliche mit Arbeits- und Lerneinstellungen handelt, die unter dem Durchschnitt liegen.

Kurz zusammenfassend zu diesem ganzen Abschnitt läßt sich erkennen:

- Die Berufswunsch-Erfüllung lag in der Untersuchungsgruppe bei 2/3 der Lehrlinge (knapp die Hälfte hatte genau den gewünschten, die übrigen einen ähnlichen Beruf erhalten).
- Die Berufszufriedenheit war insgesamt höher (bei 80 %) hingegen bei denen am stärksten, die in etwa ihre beruflichen Interessen realisiert sahen. Reichlich 2/3 der Lehrlinge (darunter auch welche mit ehemals anders gelagerten Berufswünschen) würden ihren Berufsweg wieder wählen. Demnach ist die Entwicklung realistischer, gesellschaftsbezogener Berufswünsche wichtig, jedoch kein "Allheilmittel", jeder Betrieb hat vielfältige Möglichkeiten zur Herausbildung von Berufsinteresse und -verbundenheit.

3. Der Start in den Beruf

Wiederholt wurde in Forschungen festgestellt, daß die ersten Tage und Wochen der Ausbildung eine länger anhaltende Bedeutung für die Herausbildung von Aufgeschlossenheit, Bereitschaft, Berufsinteresse, -zufriedenheit und Leistungswillen der Lehrlinge haben. Unter ökonomischen und persönlichkeitsbildenden Aspekten ist es ein Erfordernis, die Schwierigkeiten des Übergangs so gering wie möglich zu halten und möglichst von Anfang an ein hohes Maß an Kontinuität beim Hineinwachsen in den Beruf zu entwickeln, um so eine große Effektivität der Ausbildung zu erreichen.

Nach unseren Analysen ist den meisten in die vorliegende Untersuchung einbezogenen Lehrlingen der Start in die Berufsausbildung nicht nennenswert schwergefallen. (70 %, vgl. Tabelle 16)

Tab. 16: Start in die Berufsausbildung (1. Lj., %)

	1 nicht schwer- gefallen	2 kaum schwer- gefallen	3 doch etwas schwerge- fallen	4 sehr schwer- gefallen	\bar{x}	n
gesamt	34	36	25	5	2,01	623
m	35	42	19	4	1,93	284
w	33	30	31	6	2,10	325
id. s. pos.	42	33	21	4	1,89	117
id. n. pos.	29	40	27	4	2,08	248
1. Lei.-Drittel	44	41	14	1	1,72	140
3. Lei.-Drittel	12	35	29	24	2,65	171
BA mit Abi	19	35	46	0	2,27	37
BA ohne Abi	35	36	24	5	2,00	578
B.-Wunsch gleich	40	36	20	4	1,89	268
B.-Wunsch anders	27	31	37	5	2,19	188

Etwas schwer fiel dieser einem Viertel aller Befragten, sehr schwer 5 %.

Mädchen empfanden den Start etwas schwieriger als Jungen - wie Tabelle 17, Blatt 35, zeigt, sowohl bezüglich der Anforderungen in der Theorie als auch in der Praxis. Dem liegen offenbar die bereits festgestellten Mängel in der Berufswahlvorbereitung zugrunde (Mädchen hatten sich weniger gut als Jungen auf die Berufe, die infolge des Arbeitskräftebedarfs zur Auswahl standen, eingestellt und vorbereitet).

Überragend weniger Schwierigkeiten als den jeweiligen Pendantgruppen bereitete der Übergang in die Lehre, den ideologisch Positiveren (sie hatten sich nachweislich während der Berufswahlperiode besonders gut auf den gesellschaftlichen Bedarf eingestellt), den Leistungsstarken und jenen mit erfüllten Berufswünschen. Probleme hatten v. a. die Leistungsschwachen, die künftigen Abiturienten und Lehrlinge mit völlig anderen Berufswünschen.

Von 6 verschiedenen, vorgegebenen Belastungsmöglichkeiten (s. Tabelle 17, Blatt 35) bereiteten das frühe Aufstehen und die Länge des Arbeitstages den meisten Lehrlingen anfangs die größten Schwierigkeiten. So war es auch noch nach 1/2 Jahr Ausbildung - allerdings bei verringertem Ausmaß aller Störfaktoren (Aufstehen: zu Lehrbeginn bei 23 % sehr schwierig, nach 1/2 Jahr bei 13 %; Arbeitsdauer 17 % zu 10 % - vgl. hierzu auch Tabelle 18, Blatt 36).

Die Anforderungen in der Theorie waren offenbar schwieriger zu meistern als die in der Praxis: In den theoretischen Fächern hatten anfangs 35 % leichte Schwierigkeiten (nach 1/2 Jahr noch 28 %) und 7 % große (später 3 %). In der praktischen Ausbildung besaßen 17 % leichte Anfangsschwierigkeiten (später nur 10 %) und 4 % große (später noch 2 %).

Die Beziehungen zum Lehrpersonal fanden anfangs wie später ähnliche Beurteilungen: keine besonderen Probleme.

Am wenigsten problematisch wurde verständlicherweise der Umgang mit dem Lehrlingskollektiv empfunden: von 12 % zu 5 % waren leichte Schwierigkeiten rückläufig, von 3 % zu 1 % größere.

Tab. 17: Schwierigkeiten zu Beginn der Berufsausbildung
(1. Lj., %)

		Es ist schwergefallen ...				
		1 gar nicht	2 kaum	3 etwas schon	4 sehr	\bar{x}
das frühe Aufstehen	ges.	17	31	29	23	2,59
	m	14	32	31	23	2,63
	w	19	30	27	24	2,56

die Dauer des Arbeitstages	ges.	14	34	35	17	2,55
	m	13	39	34	14	2,49
	w	14	30	37	19	2,61

die Anforderungen der theoret. Ausbildung	ges.	21	37	35	7	2,01
	m	22	40	33	5	1,93
	w	20	34	36	10	2,10

der Umgang mit dem Lehr-/Ausbildungs- personal	ges.	27	52	17	4	1,97
	m	23	59	14	4	1,99
	w	30	47	19	4	1,97

die Anforderungen der praktischen Ausbildung	ges.	32	45	19	4	1,95
	m	35	43	17	5	1,93
	w	29	47	21	3	1,98

das Einordnen in das neue Lehl.-Kollektiv	ges.	39	46	12	3	1,79
	m	36	51	10	3	1,80
	w	41	42	13	4	1,79

Tab. 18: Schwierigkeiten in der Berufsausbildung zum Untersuchungszeitpunkt (1. Lj., %)

		Es fällt schwer ...				\bar{x}
		1 gar nicht	2 kaum	3 etwas schon	4 sehr	
das frühe Aufstehen	ges.	28	37	22	13	2,20
	m	26	39	22	13	2,22
	w	29	35	23	13	2,21

die Dauer des Arbeitstages	ges.	27	40	23	10	2,16
	m	26	43	23	8	2,13
	w	27	37	24	12	2,21

die Anforderungen der theoret. Ausbildung	ges.	26	43	28	3	2,08
	m	27	46	25	2	2,03
	w	25	41	30	4	2,13

der Umgang mit dem Lehr-/Ausbildungspersonal	ges.	42	47	9	2	1,71
	m	38	50	9	2	1,76
	w	44	44	10	2	1,67

die Anforderungen der praktischen Ausbildung	ges.	45	43	10	2	1,70
	m	47	40	10	3	1,69
	w	42	46	10	2	1,72

das Einordnen in das neue Lehl.-kollektiv	ges.	61	33	5	1	1,46
	m	56	38	5	1	1,52
	w	65	29	5	1	1,41

Gegenüber den Jungen hatten Mädchen anfangs mehr Probleme bei: den theoretischen Anforderungen, den praktischen Anforderungen und der Dauer des Arbeitstages. Geringere Schwierigkeiten besaßen Mädchen hinsichtlich des frühen Aufstehens. Alle Geschlechterunterschiede haben allerdings nur ein minimales Ausmaß, sind aber statistisch signifikant. Nach Ablauf des ersten halben Ausbildungsjahres hatten sich bei den Geschlechtern alle Schwierigkeiten verringert, aber die o. g. Unterschiede waren zum Teil geblieben: Den Mädchen machten Theorie, Praxis und Arbeitsdauer etwas mehr zu schaffen als den Jungen - vergleichsweise weniger dagegen die sozialen Kontakte zum Lehrpersonal und zu den Mit-Lehrlingen.

Auch die übrigen Differenzierungen zwischen den einzelnen Gruppen der Untersuchungspopulation waren jeweils ähnlich. Zu Anfang wie nach 1/2 Jahr hatten bei allen 6 untersuchten Faktoren die ideologisch positivste Lehrlingsgruppe geringere Probleme als die weniger positive. Das gleiche trifft für die 1. Leistungsgruppe gegenüber der 3. zu.

Mit Ausnahme der Einordnung in das neue Lehrlingskollektiv hatten die Lehrlinge ohne Abitur weniger Schwierigkeiten als die mit Abitur. Offenbar stellten sich die Erstgenannten insgesamt besser auf ihren Beruf ein, während für Letztgenannte die berufliche Ausbildung nur ein Schritt zur Höherqualifizierung ist.

Sämtliche Faktoren wurden von jenen, deren Berufswunsch in Erfüllung ging, positiver beurteilt - d. h. diese Jugendlichen empfanden durchgängig (beim Start und nach 1/2 Jahr Lehre) weniger Probleme als die übrigen. Die meisten Schwierigkeiten hatten Lehrlinge ohne Berufswunsch. Aber auch diejenigen mit anderem Berufswunsch mußten erheblich mehr "kämpfen" als die mit ähnlichen oder demselben Wunsch.

Zusammenfassend läßt sich feststellen,

- daß nur ein geringer Teil der Jugendlichen nennenswerte Schwierigkeiten beim Übergang von der Schule zur Berufsausbildung hatte und daß sich solche Probleme bereits im 1. Lehrhalbjahr deutlich abbauen lassen. Zirka 1/4 bis 1/3 hat nach einem halben Jahr Ausbildung noch etwas Schwierigkeiten in den theoretischen

Fächern, mit der langen Dauer und dem frühen Beginn des Arbeitstages. Alle anderen Probleme sind geringer ausgeprägt.

- Es zeigt sich ferner, daß sich solche Schwierigkeiten durch eine gute Vorbereitung auf die getroffene Berufsentscheidung und den Lehrbeginn vermindern lassen. Unsere Untersuchungen zeigen, daß in der Zeit der Berufswahl wichtige Einstellungen zu verschiedenen Arbeits- bzw. Ausbildungsbereichen vorgeprägt werden, die sich oft nach 1/2 Jahr Ausbildung nicht abgebaut haben. Diese Tatsache verweist auf die Notwendigkeit, vor Lehrbeginn und Bewerbung - durch eine gute Berufsberatung - wichtige Grundeinstellungen zu Beruf und Arbeit vorzubereiten. Unabdingbare Faktoren sind daher zunächst die Vermittlung realistischer Berufskennntnisse in Verbindung mit einer ausbildungsbezogenen Interessenentwicklung.

4. Die Festigung von Berufsverbundenheit

Die Verbundenheit Jugendlicher mit ihrem Beruf hängt entsprechend den am ZIJ bereits vorliegenden Forschungen von vielfältigen Faktoren ab, unter denen jedoch einige individuelle Einstellungen eine herausragende Bedeutung besitzen: bereits mitgebrachtes oder erworbenes Berufsinteresse, Zufriedenheit mit dem Beruf (resultierend aus dem Vergleich von Erwartungen, anderen Persönlichkeitsvoraussetzungen und vorgefundenen konkreten betrieblichen Bedingungen), Entwicklungspläne in Beziehung zu -möglichkeiten. Verschiedene solcher Einstellungen wurden auch in die vorliegende Untersuchung einbezogen.

Zunächst einige Daten über die ergriffenen Ausbildungsberufe. Tabelle 19 gibt wieder, daß sich 6 % unserer Untersuchungspopulation in einer Berufsausbildung mit Abitur befanden - etwas mehr Jungen (8 %) als Mädchen (6 %).

Tabelle 19: Berufsausbildung mit Abitur (1. Lj., %)

	Berufsaus- bildung mit Abitur	ohne Abitur	n
gesamt	6	94	619
m	8	92	281
w	5	95	324
B.-Wunsch gleich	3	97	265
B.-Wunsch anders	7	93	189
B.-Wunsch keiner	14	86	22

Wie schon betont, (Tabelle 11) waren in geringerem Maße erfüllte Berufswünsche unter den Abiturienten, dagegen mehr "andere" oder fehlende Wünsche. (Die dargestellten Differenzierungen sind trotz der geringen Abiturientenzahl signifikant.) Bezüglich der Leistungs- und Ideologieguppen gab es keine Unterschiede. Das heißt, in ihren Kollektiven mehr oder weniger leistungsstarke Jugendliche verteilten sich auf beide Formen der Ausbildung, ebenso verhält es sich mit dem sozialistischen Bewußtsein.

Nach Einschätzungen der Lehrlinge in beiden Lehrjahren, hatten einige Jugendliche erschwerte Arbeitsbedingungen bezüglich körperlicher Schwere, Monotonie oder Kompliziertheit, 15 % (1. Lj.) bzw. 19 % (2. Lj.) gaben an, schwere körperliche Arbeit zu haben, bei einem weiteren Drittel war diese etwas schwer, bei 1/4 überhaupt nicht (vgl. Tabelle 20, Blatt 41).

Sehr monotone Arbeit hatten knapp 10 % in beiden Lehrjahren, reichlich 1/4 etwas monotone, aber ebenso viele mußten keinerlei Monotonie feststellen.

Über sehr komplizierte Arbeit klagten ca. 13 %. Insgesamt die Hälfte der Lehrlinge fand ihre Aufgaben manchmal kompliziert, 9 % (1. Lj.) bzw. 6 % (2. Lj.) gar nicht kompliziert. Vergleiche zeigten, daß nicht alle Lehrlinge, die ihre Arbeit kompliziert fanden, dies als ~~ernste~~ Schwierigkeit ansahen - etwa die Hälfte der komplizierten Arbeiten ließ sich ohne besondere Schwierigkeiten meistern.

Aus zwei "offenen" Fragen (die Lehrlinge sollten sich schriftlich äußern, ohne daß Antwortmöglichkeiten zur Auswahl vorgegeben waren) wurde deutlich, was den Jugendlichen an ihrem Beruf gefällt und was nicht. Wir haben die Antworten in Kategorien eingeordnet, die hier wiedergegeben werden (vgl. Tabelle 21, 22). Analog zu vorangegangenen Aussagen über Schwierigkeiten und Arbeitsinhalte meinen die Lehrlinge, daß ihnen folgendes nicht gefällt: bestimmte körperliche Belastungen, ^(98,54%) der zeitige Arbeitsbeginn (hier ist auch die Ablehnung von Schichtarbeit einzuordnen, wobei bei dieser auch noch die eingeschränkten Freizeitmöglichkeiten an manchen Abenden stört), schwierige geistig-theoretische Anforderungen und der Umgang des Ausbildungspersonals mit den Lehrlingen (Meinungen werden zu wenig beachtet, der Ton ist nicht immer freundschaftlich-vertraut, sondern autoritär, jugendtypische Interessen/Verhaltensweisen werden zu wenig toleriert). Zu Recht wird schlechte Arbeitsorganisation bemängelt.

Dagegen gefällt am Beruf: die speziellen Arbeitsaufgaben und -tätigkeiten (v. a. wenn diese abwechslungsreich sind), das Berufsmedium (z. B. Technik, Tiere, Menschen, Stoffe, Sprachen und dergleichen), Weiterentwicklungs- und Verdienstmöglichkeiten, die erreichten Arbeitsergebnisse, aber auch Selbständigkeit und Übertragene Verantwortung bei der Arbeit.

Tab. 20: Einschätzung des Arbeitsinhalts (5)

			Das trifft zu ...			
			1	2	3	4
			voll-	mit gew.	kaum	gar
			kommen	Ein-		nicht
			schränkungen			
<u>Körperl. schwere Arbeit</u>	1. Lj.	ges.	15	37	28	20
		m	17	46	27	10
		w	14	28	29	29
	2. Lj.	ges.	19	32	25	18
		m	26	43	25	6
		w	13	33	25	29

<u>Monotone Arbeit</u>	1. Lj.	ges.	10	29	36	25
		m	11	31	35	23
		w	10	37	37	26
	2. Lj.	ges.	8	29	40	23
		m	8	24	45	23
		w	9	33	35	23

<u>Komplizierte Arbeit</u>	1. Lj.	ges.	13	48	30	9
		m	15	52	26	7
		w	11	44	34	11
	2. Lj.	ges.	14	52	28	6
		m	17	56	23	4
		w	12	46	33	9

Tab. 21: Was gefällt Ihnen an Ihrem Beruf?
(Offene Frage, 1. Lj., %)

Gesamt 1. und 2. Nennung			ges.			m			w		
Platz	%	Merkmal	1.+2.			1.+2.			1.+2.		
1.	33	abwechslungsreiche Tätigkeiten	22	11	27	9	17	14			
2.	15	der Kontakt zu anderen Menschen	9	6	2	4	15	7			
3./4.	14	einzelne Tätigkeiten	7	7	4	4	10	10			
3./4.	14	der Verdienst	3	11	6	20	1	4			
5./6.	11	der Umgang mit Technik	7	4	12	8	2	1			
5./6.	11	Möglichkeiten zu Hilfe, Fürsorge für andere	4	7	1	2	6	12			
7.	8	das Berufsmedium (Stoffe, Maschinen, Sprachen usw.)	5	3	8	2	2	4			
8./10.	7	gute Weiterbildungsmöglichkeiten im Beruf	2	5	2	5	2	4			
8./10.	7	die gesundheitsfördernde Arbeits- und Lebensumgebung	2	5	3	8	2	1			
8./10.	7	die handwerkliche Art der Arbeit	3	4	5	8	2	0			
11.	6	der Umgang mit Kindern	4	2	0	1	8	2			
12./14.	4	die Selbstständigkeit beim Arbeiten	2	2	2	3	1	2			
12./14.	4	saubere Arbeit	1	3	1	3	1	2			
12./14.	4	man kommt in der Welt herum	1	3	2	3	0	1			
15./17.	3	der Umgang mit Tieren	2	1	1	0	4	2			
15./17.	3	verantwortungsvolle Arbeiten	1	2	1	1	1	3			
15./17.	3	Grundlage für Höherqualifizierung	1	2	0	1	1	3			

Tab. 22: Was gefällt Ihnen an Ihrem Beruf nicht?
(Offene Frage, 1. Lj., %)

Gesamt (1. + 2. Nennung)			gesamt		m		w	
Platz	%		Nennung					
			1.	2.	1.	2.	1.	2.
1.	28	körperliche Anforderungen	11	17	11	15	11	18
2.	21	zeitiger Arbeitsbeginn	11	10	12	4	10	15
3.	17	Leiter, Lehrer	7	10	8	15	6	6
4.	11	geistige Unterforderungen	6	5	5	4	6	6
5.	9	theoretische Ausbildung	4	5	4	7	4	3
6.	6	schlechte Arbeitsorganisation	4	2	2	0	5	3
7.	4	Schichtsystem	4	-	3	-	5	-
	16	sonstiges	4	12	6	15	2	9

Was am Beruf gefällt, bestimmt natürlich sehr stark die Zufriedenheit mit der Berufsentscheidung. Diese lag bei unserer Untersuchungsgruppe (mit 84 % im 1. Lj. und 79 % im 2. Lj.) vergleichsweise zu andern ZIJ-Studien leicht über dem Durchschnitt. Da in diese Studie meist nur wenige Vertreter eines Berufes einbezogen waren, sind keine berufsspezifischen Angaben möglich.

Deutliche Unterschiede bezüglich der Berufszufriedenheit gab es hinsichtlich der ursprünglichen Berufswunscherfüllung (vgl. Tabelle 23, Blatt 44). Annähernd alle Lehrlinge (97 %) mit erfüllten Berufswünschen zeigten sich zufrieden, dabei ist vor allem der hohe Anteil derer, die das ohne jede Einschränkung empfinden (71 %) zu betonen. Dieser Trend hielt auch noch im 2. Lehrjahr an.

Männliche Jugendliche, ideologisch positiv^{er} eingestellte, leistungsstärkere und jene ohne Abiturausbildung zeigen sich zufriedener als die übrigen. Hervorzuheben ist allerdings, daß insgesamt nur wenige Lehrlinge gar nicht zufrieden sind (mit Ausnahme derer ohne Berufswunsch, aber hier ist ein niedriges "n" zu beachten).

Tab. 23: Zufriedenheit mit der Berufsentscheidung (%)

	1	2	3	4	5
	vollkommen zufrieden	mit gew. Einschrän- kungen zu- frieden	kaum zufrie- den	gar nicht zufrie- den	unent- schie- den
<u>1. Lehrjahr</u>					
ges.	42	42	11	5	0
m	47	43	8	2	0
w	39	41	13	7	0
id. s. pos.	51	41	4	4	0
id. n. pos.	36	42	15	7	0
BA ohne Abi	43	42	10	5	0
BA mit Abi	27	43	24	3	3
B.-Wunsch gleich	71	26	2	1	0
anders	20	45	24	11	0
keiner	5	49	23	23	0
1. Lei.-Drittel	48	42	8	2	0
3. Lei.-Drittel	24	52	18	6	0

<u>2. Lehrjahr</u>					
ges.	33	46	15	6	0
m	38	44	13	4	1
w	28	46	18	8	0
id. s. pos.	37	43	14	5	1
id. n. pos.	33	42	17	8	0
1. Lei.-Hälfte	48	28	12	12	0
2. Lei.-Hälfte	38	44	14	4	0

Ein Vergleich des 1. und 2. Lehrjahres brachte einen leichten Rückgang der Zufriedenheit zutage, v. a. in der Extremposition "vollkommen". Das betraf beide Geschlechter und war auffällig v. a. unter den sehr klassenbewußten Jugendlichen. Offenbar wurden hier doch bestimmte Illusionen und übersteigerte Erwartungen, die noch aus der Schulzeit herrühren, abgebaut.

Welch umfassende Auswirkungen sich aus Zufriedenheit oder Unzufriedenheit mit dem Beruf ergeben, wurde bereits in den Tabellen 7 und 8 dargestellt. Der Grad von Berufszufriedenheit beeinflusst verschiedenartige Arbeitseinstellungen und-bereitschaften, unter anderem auch die Zufriedenheit mit verschiedenen einzelnen Bereichen der Ausbildung. Gleichzeitig wird die Einstellung zur ehemaligen Berufsentscheidung sehr stark von den unmittelbaren Arbeitserfahrungen geprägt. Wir analysierten daher verschiedene Bereiche der Berufsausbildung hinsichtlich der Zufriedenheit der Lehrlinge im 1. und 2. Lehrjahr.

Tabelle 24, Blatt 46, gibt den Grad der Zufriedenheiten in der Reihenfolge der geäußerten positiven Meinungen vom 1. Lehrjahr an. Danach war man am meisten angetan vom Lehrlingskollektiv (1/3 sehr zufrieden und fast 2/3 zufrieden), gefolgt von der erreichten Selbständigkeit als Lehrling im Vergleich zum Schüler. Letztere wurde zwar weniger extrem positiv hervorgehoben, insgesamt aber doch stark bejaht.

Die Zufriedenheiten mit der praktischen Ausbildung und mit der Verantwortung für die Arbeitsergebnisse liegt noch recht hoch. Jene mit der theoretischen Ausbildung und dem Lehrlingsentgelt fallen demgegenüber leicht ab - liegen aber noch bei 3/4 bis 2/3 positiver Urteile.

Der Umgang mit dem Leiter des Arbeitskollektivs (nur im 2. Lehrjahr untersucht) wird ähnlich hoch eingeschätzt - reichlich 3/4 sind zufrieden. Am Schluß der Reihe steht die Urlaubsregelung. Andere Analysen bei Lehrlingen weisen darauf hin, daß die Umstellung von einer sehr hohen Anzahl Ferientage während der gesamten Schulzeit an der POS auf eine beschränktere Zahl Urlaubstage in der beruflichen Ausbildung von Anfang an sehr schwer fällt - und lange dauert, wie die Ergebnisse des 2. Lehrjahres zeigen.

Ein Vergleich zu Tabelle 17 weist darauf hin, daß diejenigen Bereiche, die mit einer etwas abfallenden Zufriedenheit bedacht wurden, zugleich die sind, bei denen es im 1. Lehrjahr bestimmte Schwierigkeiten gab (z. B. die Anforderungen in der theoretischen Ausbildung), während weniger Probleme bei Sozialkontakten sowie auch bezüglich der praktischen Ausbildung existierten.

Tab. 24: Zufriedenheit mit einzelnen Bereichen der Berufsausbildung (%)

		1	2	3	4	\bar{x}
		sehr zu-	zu-	kaum zu-	gar nicht	
		frieden	frieden	frieden	zufrieden	
<u>mit dem Lehrlings-</u>						
<u>kollektiv</u>						
1. Lehrjahr	ges.	33	60	5	2	1,76
	m	30	62	5	3	1,81
	w	36	58	5	1	1,72
2. Lehrjahr	ges.	19	63	15	3	2,02
	m	15	64	17	4	2,08
	w	21	63	14	2	1,97

<u>mit meiner Selbständig-</u>						
<u>keit als Lehrling</u>						
1. Lehrjahr	ges.	17	73	8	2	1,96
	m	17	71	9	3	1,98
	w	15	75	9	1	1,96
2. Lehrjahr	ges.	16	72	11	1	1,97
	m	11	76	12	1	2,03
	w	19	70	10	1	1,93

<u>mit der praktischen</u>						
<u>Ausbildung</u>						
1. Lehrjahr	ges.	22	61	13	4	1,98
	m	25	58	13	4	1,96
	w	20	63	13	4	2,02
2. Lehrjahr	ges.	17	62	17	5	2,08
	m	12	64	19	4	2,18
	w	20	62	15	3	2,01

<u>mit der Verantwortung</u>						
<u>für die Arbeitsergebnisse</u>						
1. Lehrjahr	ges.	10	75	13	2	2,08
	m	11	73	12	4	2,09
	w	9	76	14	1	2,07
2. Lehrjahr	ges.	10	75	14	1	2,07
	m	6	75	17	2	2,16
	w	13	75	12	0	1,99

mit dem Leiter des
Arbeitskollektiva

2. Lehrjahr	ges.	14	62	18	6	2,17
	m	11	64	17	8	2,23
	w	16	60	18	6	2,14

mit dem Lehrlings-
entgelt

1. Lehrjahr	ges.	17	59	17	7	2,14
	m	14	54	22	10	2,28
	w	18	64	14	4	2,02
2. Lehrjahr	ges.	13	58	23	6	2,23
	m	8	50	32	10	2,43
	w	17	65	15	3	2,04

mit der theoretischen
Ausbildung

1. Lehrjahr	ges.	9	62	24	5	2,25
	m	12	59	23	6	2,23
	w	7	64	25	4	2,26
2. Lehrjahr	ges.	7	59	29	5	2,32
	m	8	58	27	7	2,33
	w	5	60	31	4	2,34

mit der Urlaubsregelung

1. Lehrjahr	ges.	14	50	26	10	2,32
	m	14	42	31	13	2,42
	w	13	58	22	7	2,24
2. Lehrjahr	ges.	13	57	24	6	2,24
	m	10	58	24	8	2,31
	w	15	57	23	5	2,18

Eine Gegenüberstellung der Aussagen unserer Untersuchungsgruppe im 1. Lehrjahr mit denen im 2. Lehrjahr läßt erkennen: Bei 4 von 7 analysierten Bereichen trat ein Einstellungsabfall ein (in geringem Ausmaß bei der praktischen und theoretischen Ausbildung sowie dem Lehrlingsentgelt, etwas stärker beim Lehrlingskollektiv). Leicht angestiegen ist die Zufriedenheit mit dem Urlaub, ähnlich hoch blieb sie bezüglich der Selbständigkeit und Verantwortung. Vermutlich vermittelten die ansteigenden Lern- und Arbeitsaufgaben im Zeitraum zwischen den beiden Untersuchungen ein etwas realistisches Einstellungsbild als das nach nur 1/2 Jahr Lehre möglich war. Da das Gefälle entweder sehr gering ist (Ausbildung) oder von subjektiven Faktoren stark beeinflusst wird (Lehrlingsgruppe) muß dieser Prozeß u. B. nicht als besonders bedenklich erscheinen. Er zeigte sich teilweise auch in anderen Untersuchungen des ZIJ, die viele Jahre zurückliegen. Verschiedene Gruppen der Untersuchungspopulation schätzen die erwähnten Ausbildungsbereiche differenziert ein:

Mädchen waren im 1. Lehrjahr etwas zufriedener als Jungen mit dem Lehrlingskollektiv, dem Entgelt und dem Urlaub. Weniger zufrieden waren sie im 1. Lehrjahr mit der theoretischen und praktischen Ausbildung.

Im 2. Lehrjahr holten die Mädchen auf, sie wurden ähnlich zufrieden wie die Jungen mit der praktischen Ausbildung und sogar noch zufriedener mit der theoretischen. Eine Erhöhung trat auch bei Selbständigkeit und Verantwortung ein. Das stimmt optimistisch, es zeigt, daß sich bestimmte Probleme, die im Zusammenhang mit einer ungenügenden Berufswahlvorbereitung entstanden, während der Lehrzeit abbauen lassen.

Jugendliche mit gefestigterem sozialistischem Bewußtsein und mit höheren Leistungen beurteilten in der Tendenz sowohl im 1. als auch im 2. Lehrjahr alle Bereiche positiver als die übrigen Lehrlinge.

Das gleiche gilt für Lehrlinge mit erfüllten Berufswünschen - auch hier erfolgten fast durchgängig bessere Bewertungen. Dagegen äußerten sich Jugendliche ohne Berufswunsch besonders unzufrieden mit der theoretischen und der praktischen Ausbildung, mit Selbständigkeit, Verantwortung und Lehrlingsentgelt.

Nicht mit allen diesen Bereichen hatten diese Lehrlinge Schwierigkeiten, wie Tabelle 18 zeigt.

Die Berufszufriedenheit bestimmt natürlich in einem entscheidenden Maße Pläne über den späteren beruflichen Weg, z. B. den Verbleib in Beruf und Betrieb oder Qualifizierungsabsichten innerhalb oder außerhalb des Ausbildungsberufes.

Ein Drittel der Lehrlinge ist sich darüber im klaren, nach dem Lehrabschluß im Beruf und Betrieb bleiben zu wollen (im 2. Lj. noch mehr als im 1. Lj. - vgl. Tabelle 25).

Tab. 25: Pläne zum Berufsverbleib (%)

	Nach der Ausbildung...				
	1 im Beruf und Betrieb bleiben	2 im Beruf bleiben, Betrieb wechseln	3 Beruf wechseln, im Betrieb bleiben	4 beides wech- seln	5 weiß noch nicht
<u>1. Lehrjahr</u>					
ges.	31	23	3	17	26
m	31	27	2	16	24
w	30	19	3	20	28
B.-Wunsch gleich	41	28	3	6	22
anders	23	16	2	33	26
keiner	9	18	0	18	55

<u>2. Lehrjahr</u>					
ges.	39	23	4	14	20
m	32	28	5	16	19
w	43	19	3	13	22

Ein Viertel im 1. Lehrjahr und nur noch 1/5 im 2. Lehrjahr hatte darüber noch keine Vorstellungen. Erheblich viele (in beiden Lehrjahren ca. 1/4) dachten an einen eventuellen Betriebswechsel ohne Berufswechsel und 17 % bzw. 14 % an den Wechsel beider. Insgesamt kann dieses Ergebnis weniger befriedigen, trotz des Anstiegs von Verbundenheit im 2. Lehrjahr. Zwar zeigen andere Intervall-Analysen eindeutig, daß später nicht alle solche Wechsel-Pläne realisiert werden, aber die innere Bindung an Beruf und Betrieb läßt offenbar doch Wünsche offen.

Man muß u. E. davon ausgehen, daß der Grad des Unverbindlichen bei diesen Lehrlingen zu hoch ist, während ein stärkeres Engagement an Beruf und Betrieb ein leistungs- und kontinuierkeitsfördernder Faktor sein könnte (Kontinuität hinsichtlich Stammbesitzschaften im Betrieb und beruflichem Weg des einzelnen).

Auffällig ist, daß Jugendliche mit erfüllten Berufswünschen mehr zum Verbleib in Beruf und Betrieb neigen als die übrigen (41 %), aber auch 1/4 von ihnen an Betriebswechsel denkt und ein weiteres Viertel unentschieden ist. Berufswunscherfüllung führt demnach zu mehr Bestreben, im Beruf zu verbleiben, schließt jedoch nicht Betriebsfluktuation oder das gedankliche Spiel mit Wechselplänen aus.

Lehrlinge der 1. Leistungsgruppe und ideologisch sehr gefestigte Jugendliche hegen mehr als andere die Vorstellung vom Verbleib in Beruf und Betrieb. Daran wird sichtbar, daß ein hoher Grad Anforderungsbewältigung positiven Einfluß auf diese Frage hat (aber nur wenn das nicht in Unterforderung umschlägt). Außerdem zeigt sich der Ideologie-Einfluß auf den Verbleib in Beruf und Betrieb - die Erkenntnis ökonomischer Wirkungen von Fluktuationen wird z. B. durch das sozialistische Bewußtsein gefördert, desgleichen die Bereitschaft, gesellschaftlichen Erfordernissen bezüglich einer effektiven Berufsarbeit nachzukommen.

Aussagen zur fachlichen Weiterbildung geben näheren Aufschluß darüber, was sich potentielle Wechsler unter einem Weggang vorwiegend vorstellen. In erster Linie sind das Bestrebungen nach einer Höherqualifizierung (ca. 40 % - vgl. Tabelle 26, Blatt 50), in 2. Linie der Wechsel in einen anderen Beruf (mit und ohne einen zweiten Facharbeiterabschluß. So positiv höhere Bildungsbestrebungen zu bewerten sind - in diesem Ausmaß entsprechen sie nicht volkswirtschaftlichen Anforderungen an einen stabilen Facharbeiterbestand. Erfahrungsgemäß verringern sich jedoch solche Vorstellungen mit dem erreichten Facharbeiterstatus (und dem dazugehörigen Lohn) sowie mit der Familiengründung erheblich, so daß diese Vorhaben von Lehrlingen kein Grund zur Panik sind. Vielmehr sollte man die aus den hier gewonnenen Daten zu entnehmende hohe Lernbereitschaft der Lehrlinge positiv vermerken.

Tab. 26: Streben nach späterer fachlicher Weiterbildung

	1 inner- halb des Berufes, falls nötig	2 Höher- qualifi- zierung	3 in anderen FA-Beruf	4 nein
<u>1. Lehrjahr</u>				
ges.	35	40	16	9
m	38	40	14	8
w	33	38	19	10
BA ohne Abi	36	39	16	9
mit Abi	19	59	14	8
B.-Wunsch gleich	48	37	7	8
anders	25	37	30	8
keiner	9	55	18	18
1. Lei.-Drittel	35	54	9	2
3. Lei.-Drittel	40	24	18	18

<u>2. Lehrjahr</u>				
ges.	38	39	14	9
m	37	42	15	6
w	39	36	14	11
1. Lei.-Drittel	40	46	10	4
3. Lei.-Drittel	25	25	31	19

Sie ist Ausdruck sozialistischer Einstellungen zur Arbeit und zeigt, daß uns vor noch höheren Bildungsanforderungen der Zukunft im Rahmen der wissenschaftlich-technischen Revolution nicht bange zu sein braucht.

Zusammenfassend ist zu vermerken:

- Die 6 % der Lehrlinge, die sich in einer Berufsausbildung mit Abitur befinden, hatten weniger erfüllte Berufswünsche als andere Lehrlinge, sind jedoch beruflich nicht weniger zufrieden. (Das Abitur wirkt ausgleichend bzw. wird als vorrangig wichtig beachtet.)

- Zwischen 8 % und 15 % der Lehrlinge geben erschwerende Arbeitsbedingungen in Form von monotoner, sehr komplizierter oder körperlich schwerer Arbeit an. Korrelationen zu direkter Unzufriedenheit treten dabei jedoch nur unbedeutend auf. Sie betreffen weniger die körperlichen Anforderungen, eher schon die Monotonie und in Überforderung des einzelnen hinüberwachsende Kompliziertheit.
- Abwechslungsreiche Tätigkeiten stehen an der Spitze solcher Faktoren, die als besonders ansprechend empfunden werden. Die konkreten Arbeitsinhalte und -ergebnisse sowie Selbständigkeit sind ebenfalls wichtige Faktoren, die am Beruf erfreuen, wenn sie den Erwartungen einigermaßen entsprechen. Besonders wenig gefallen dagegen diejenigen Faktoren, die auch im Bereich der Schwierigkeiten eingeordnet wurden (z. B. noch nicht bewältigte geistige oder körperliche Anforderungen, besonders in Verbindung mit Monotonie, sowie Arbeitsbeginn und -dauer), eine schlechte Arbeitsorganisation oder gestörte Beziehungen zum Lehr- und Ausbildungspersonal.
- Etwa 80 % der Lehrlinge sind mit ihrer Berufsentscheidung zumindest einigermaßen zufrieden, besonders stark jene, deren Berufswünsche in Erfüllung gingen. Die allgemeine Zufriedenheit mit dem Beruf wird neben o. g. Faktoren auch gestützt durch das Wohlfühlen im Lehrlingskollektiv.
- Erwartungsgemäß stimuliert Unzufriedenheit das Aufkommen von Überlegungen zu einem eventuellen Betriebs- oder Berufswechsel. Erstaunlich ist, daß auch ein Teil der unzufriedenen Lehrlinge solche Wechselpläne nicht von sich weist. Insgesamt 1/3 ist fest gewillt im Betrieb und Beruf zu verbleiben, 1/5 hatte darüber noch nicht nachgedacht. Viele der Wechsel-Wünsche hatten ihre Ursache jedoch im Streben nach einer Höherqualifizierung (40 %). In der Gesamttendenz war dieser Problembereich bei der Mehrheit nur vage durchdacht: Die Einstellungen hierzu verändern sich normalerweise noch erheblich, wie andere Untersuchungen des ZIJ belegen.

5. Zur Entwicklung des Leistungsverhaltens

Die Lehrlinge auf das Erreichen hoher beruflicher Leistungen vorzubereiten, gehört zu den wichtigsten Zielen der Berufsausbildung. Neben der Entwicklung von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen sind dafür von allem die Erziehung zur Leistungsbereitschaft, die Ausprägung von Willens- und Einstellungsqualitäten sowie die Gewöhnung an eine gesunde Lebensweise maßgebend.

Beachtlich hoch erscheint die große Zahl jener in die Untersuchung einbezogenen Lehrlinge, die sich nicht völlig gesund und leistungsfähig fühlen¹ (die Hälfte - vergl. Tabelle 27).

Tab. 27: Ich fühle mich gesund und leistungsfähig (%)

	1	2	3	4
	voll- kommen	mit gewissen Einschränkungen	kaum	gar nicht
<u>1. Lehrjahr</u>				
ges.	54	42	3	1
m	60	37	3	0
w	49	47	3	1
<u>2. Lehrjahr</u>				
ges.	50	47	2	1
m	55	42	2	1
w	45	53	2	0

Im Verlaufe des Analysezeitraumes veränderte sich daran wenig. Jungen waren etwas stärker der Meinung, gesund und leistungsfähig zu sein als Mädchen. Das gleiche gilt für Jugendliche mit erfüllten Berufswünschen und für künftige Abiturienten. Demgegenüber fielen in ihren Einschätzungen Lehrlinge ohne Berufswunsch, jene der 3. Leistungsklasse sowie ideologisch noch nicht festigte ab. Unseres Erachtens deutet das auf stark subjektivistische-verfärbte Selbstbewertungen hin.

¹Zu berücksichtigen ist die doppelte inhaltliche Aussage dieses Indikators - eingeschränkte Leistungsfähigkeit ist nicht nur mit eingeschränkter Gesundheit erklärbar. Lehrlinge mit Ausbildungsschwierigkeiten haben sich folglich hier stärker eingeordnet als leistungsstarke.

Der tatsächlich erreichte eigene Leistungsstand sollte von den Lehrlingen in bezug auf das übrige Lehrlingskollektiv und die gestellten Anforderungen in Theorie und Praxis eingeschätzt werden.

Die Selbstbewertung des Leistungsstandes im Lehrlingskollektiv fiel recht positiv aus¹ (Tabelle 28), 3/4 der Lehrlinge schätzten ein, etwa im Durchschnitt des Kollektivs zu liegen, ca. 1/5 besser.

Tab. 28: Leistungsstand im Lehrlingskollektiv (%)

	Ich liege...		
	1	2	3
	Über dem Durchschnitt (1. Drittel)	etwa im Durchschnitt (2. Drittel)	unter dem Durchschnitt (3. Drittel)
<u>1. Lehrjahr</u>			
ges.	22	75	3
m	25	70	5
w	21	78	1
id. s. pos.	30	68	2
id. n. pos.	18	79	4

<u>2. Lehrjahr</u>			
ges.	24	73	3
m	24	72	4
w	24	74	2
id. s. pos.	38	58	4
id. n. pos.	19	77	4

Jungen beurteilen sich etwas positiver als Mädchen, was nicht völlig in Einklang zu tatsächlichen Leistungen steht (vgl. auch Tabelle 29, Blatt 54).

¹ Dieser Indikator muß in künftigen Untersuchungen differenziertere Antwortvorgaben erhalten.

Tab. 29: Leistungsstand im Vergleich zu den Anforderungen
(2. Lj., %)

	1	2	3	4	5
	sehr gut	gut	befrie- digend	genügend	ungenügend
<u>theoretische</u> <u>Ausbildung</u>					
ges.	5	54	38	2	1
m	3	49	44	3	1
w	6	59	34	1	0
id. s. pos.	8	65	26	1	1
id. n. pos.	4	49	44	3	1

<u>praktische</u> <u>Ausbildung</u>					
ges.	17	69	12	1	1
m	12	68	17	2	1
w	21	70	8	1	0
id. s. pos.	19	71	9	0	1
id. n. pos.	13	69	16	2	0

(Allerdings ist nicht nachprüfbar, ob die Lehrlingskollektive, aus denen die Jungen unserer Untersuchungsgruppe kamen, zu etwas niedrigere Leistungen als die Kollektive der Mädchen aufwiesen.)¹

Ideologisch gefestigtere Lehrlinge schätzten ihre Leistungen höher ein als die Übrigen (30 %:18 % im 1. Lj. und 38 % : 19 % im 2. Lj.)lagen demnach über dem Durchschnitt). Tabelle 29 weist darauf hin, daß die Leistungen auch im Vergleich zu den Anforderungen in dieser Gruppe etwas höher waren als in der Pendantgruppe.

Urteile über anforderungsgerechte Leistungen in Theorie und Praxis wurden von den Lehrlingen u. a. an den erreichten Zensuren gemessen.

¹ Zu beachten ist, daß in diese Studie jeweils einzelne Lehrlinge aus den verschiedensten Kollektiven und Berufen einbezogen wurden, keine geschlossenen Lehrlingsgruppen.

Tabelle 29 zeigt, daß offenbar die praktischen Ergebnisse höher lagen als die in theoretischen Fächern. Nur durchschnittlich 14 % hatten etwa befriedigende oder schlechtere Leistungen in der praktischen Ausbildung aufzuweisen, (aber 41 % in der theoretischen). Alle übrigen lernten besser. Diese Unterschiede entsprechen den erklärten Schwierigkeiten beim Lernen (sie waren in Theorie größer - vgl. Tabelle 16, 17) sowie der Zufriedenheit mit einzelnen Seiten der Berufsausbildung (diese lag im praktischen Bereich höher - vgl. Tabelle 24).

Die Bewältigung gestellter Anforderungen (Tabelle 30) wird von den Lehrlingen relativ positiv bewertet. Schwierigkeiten zum Untersuchungszeitpunkt im 2. Lehrjahr (nach 1 1/2 Jahren Ausbildung) bestanden noch bei 3 % der Gesamtgruppe. Weitere 9 % hatten längere Zeit Probleme gehabt. Etwa 1/3 schätzte im 2. Lehrjahr ein, niemals größere Schwierigkeiten gehabt zu haben, das entspricht etwa auch den Urteilen im 1. Lehrjahr (vgl. Tabelle 15, 16).

Tab. 30: Anforderungsbewältigung (2. Lj., %)

	1 von Anfang an ohne Schwierig- keiten	2 anfänglich Schwierig- keiten	3 längere Zeit Schwierig- keiten	4 bis jetzt Schwierig- keiten
ges.	38	50	9	3
m	40	48	8	4
w	37	50	11	2
1. Lei.-Drittel	52	44	2	2
2. Lei.-Drittel	34	53	11	2
3. Lei.-Drittel	25	31	25	19

Unterschiede zwischen den Aussagen der Geschlechter liegen im Zufallsbereich. Erheblich sind sie jedoch bei den 3 gebildeten Leistungsgruppen. Während die 1. Leistungsgruppe zur Hälfte bereits ohne Schwierigkeiten startete, war das bei der 2. Gruppe nur zu 1/3 und bei der 3. Gruppe zu 1/4 der Fall. Bei den letztgenannten hielt die Kompliziertheit dieser Lage auch länger an als bei den übrigen, besonders der 1. Gruppe.

Aus allen zu diesem Problemkreis vorliegenden Daten läßt sich erkennen, daß bereits der Start in die Berufsausbildung (die ersten Wochen) einen bestimmten Aufschluß über die spätere Anforderungsbewältigung gibt - wer keine großen Lernhindernisse spürt, hat sie meist auch später nicht, wer dagegen mit großen Schwierigkeiten zu kämpfen hat, gelangt selten an die Spitze. Abgesehen von Ausnahmen, bei denen die Leistungsentwicklung anders verläuft, sind Ursachen dafür meist die mehr oder weniger guten Lerneinstellungen und -haltungen, welche meist schon aus der POS-Zeit mitgebracht werden. Das zeigen andere Forschungen des ZIJ.

Unter jenen, die keinerlei nennenswerte Leistungsprobleme besitzen, gab es im 2. Lehrjahr allerdings auch nicht wenige, die sich unterfordert fühlten. Die Größenordnung dieser Gruppe lag um ca. 30 % - bei Mädchen nur geringfügig anders als bei Jungen (vgl. Tabelle 31).

Tab. 31: Meine Arbeit unterfordert mich (2. Lj., %)

	1 voll- kommen	2 mit gewissen Einschränkungen	3 kaum	4 gar nicht
Ges.	5	24	46	25
m	7	26	45	22
w	3	23	45	29

Unterforderung ist nach unseren seit einigen Jahren immer wieder neu bestätigten Ergebnissen ein Problem, daß erheblich negative Folgen für die Zufriedenheit und künftige Arbeitshaltung auslösen kann. (Gewöhnung an Mittelmaß, Langeweile, Lustlosigkeit, dadurch bedingtes Absinken der Leistungen sind nur einige nicht selten auftretende Wirkungen.)

Die meisten Lehrlinge sind der Meinung, daß man hohen Leistungsanforderungen möglichst immer gerecht werden muß. Ein Drittel bejaht das vollkommen, nur 6 % verneinen es (vgl. Tabelle 32, Blatt 57). (Allerdings sprechen 12 % der ideologisch nicht Gefestigten dagegen, während fast die Hälfte der Klassenbewußten vollkommen dafür ist.)

Die 3. Leistungsgruppe drückt sich mehr als andere gegen diese Grundhaltung aus. (Demnach wollen manche keine hohen Leistungen erreichen - offenbar mangels Anstrengungsbereitschaft - es liegt nicht schlechthin an fehlender Befähigung.) - Bezogen auf den Berufswunsch wird deutlich, daß ursprünglich andere Wünsche keine Unterschiede in der Einstellung zu hohen Leistungen bewirkten, wohl aber das Fehlen von Berufswünschen. Der Mangel an Wertorientierungen war demnach nicht nur in bezug auf die Richtung, in der gearbeitet werden sollte, vorhanden, sondern auch in bezug auf das Arbeiten selbst.

Tab. 32: Auch hohen Leistungsanforderungen sollte man immer gerecht werden (1. Lj., %)

	1 voll- kommen meine Meinung	2 mit gewissen Einschränkungen	3 kaum	4 gar nicht
Ges.	35	59	5	1
M	34	57	8	1
F	34	62	4	0
id. s. pos.	46	52	2	0
id. n. pos.	25	64	10	2
BA ohne Abi	34	60	5	1
BA mit Abi	41	54	5	0
B-Wunsch gleich	38	56	6	0
anders	36	59	4	1
keiner	18	77	5	0

Selbstkritische und gegenüber dem Betrieb kritische Urteile zur Entwicklung von Leistungsbereitschaft im 2. Lehrjahr (Tabelle 33, Blatt 58), bestätigen die getroffenen Feststellungen. Bei größerer Anstrengung waren immerhin 2/3 der Jugendlichen in der Lage, mehr zu leisten (1/5 sogar erheblich). Das übrige Drittel hält keine Leistungssteigerung infolge Mehranstrengung für möglich. Hierunter befinden sich viele leistungsschwächere Jugendliche (diejenigen also, die nicht mangels Willen, sondern offenbar mangels Signungsvoraussetzungen Mißerfolge haben), aber auch leistungsstarke (jene, die sich beim Lernen/Arbeiten in der Berufsausbildung schon voll einsetzen).

Tab. 33: Ich könnte mehr leisten... (2. Lj., %)

	1 stimmt voll- kommen	2 mit gewissen Einschränkungen	3 kaum	4 gar nicht
<hr/>				
<u>wenn ich mich mehr anstren- gen würde</u>				
ges.	20	47	29	4
m	22	46	29	3
w	17	48	30	5

<u>wenn die Arbeits- organisation besser wäre</u>				
ges.	18	47	30	5
m	21	49	26	4
w	14	47	34	5

<u>wenn mein Arbeits- kollektiv eine höhere Leistungs- bereitschaft zeigte</u>				
ges.	6	42	42	10
m	6	42	41	11
w	7	41	43	9

Jungen und Mädchen unterscheiden sich in dieser Frage nicht bedeutend, Ideologiergruppen ebenso wenig.

Etwa ähnlich wie die o. g. Frage wurde diejenige nach der Lei-
stungserhöhung bei besserer Arbeitsorganisation beantwortet. Knapp 2/3 halten ihre Leistungen in diesem Zusammenhang für ver-
besserungswürdig. Das gilt besonders für Jungen, ideologisch
sehr Gefestigte, FDJ-Funktionäre sowie Lehrlinge der 1. Leistungs-
gruppe.

Von gewissem Einfluß auf den eigenen Leistungswillen sind stets
die sozialen Verhaltensnormen, die bezüglich des Lernens und der
Arbeit im jeweiligen Kollektiv herrschen. Ein geringer Prozent-
satz (6%) ist stark davon beeinflusst, 42 % sind es mit gewissen

Einschränkungen. Bei höherer Leistungsbereitschaft ihres Kollektivs würde demnach die Hälfte der Lehrlinge mehr leisten. Das verweist auf die Bedeutung der Erziehung der Jugendlichen im und durch das Kollektiv, d. h. auf die notwendige Beachtung gruppenpsychologischer Vorgänge bei der Herausbildung sozialistischer Einstellungen zur Leistung.

Einzelne Verhaltensweisen im Ausbildungsprozeß, die in direktem Zusammenhang zur Leistung stehen, werden von den Lehrlingen in verschiedener Weise beurteilt. Tabelle 34, Blatt 60, gibt Auskunft zur Selbsteinschätzung über Bemühungen um Leistungserhöhung, Lernhilfe und Kritik. (Es handelt sich hierbei um Selbsteinschätzungen.) Demnach bemühen sich um eine ständige Erhöhung der Lern- und Arbeitsleistungen sehr stark 12 % und stark 67 % der Lehrlinge. Ein schwaches Bemühen geben 20 % zu. Das steht nicht ganz in Übereinstimmung zum letztgenannten Problem dieser Tabelle. Bei dem hier negativ formulierten Fakt schätzen etwa 10 % der Lehrlinge ihre Leistungshaltung schlechter ein als oben: 31 % arbeiten möglichst nur so viel wie nötig, 21 % bemühen sich nicht sehr um Leistungserhöhung. Übereinstimmungen zwischen beiden Indikatoren gibt es bei den Tendenzen der Geschlechter (Mädchen sind demnach etwas fleißiger) und der Leistungsgruppen (die 1. Leistungsgruppe tut schon mehr als nötig ist und bemüht sich darüber hinaus noch stärker um Verbesserung der Ergebnisse) - ähnlich verhält es sich bei den Ideologieguppen. Lernhilfe gewährt über die Hälfte der Lehrlinge in starkem Maße, besonders die Mädchen, die Klassenbewußten und die Leistungsstarken.

Gegen schlechte Arbeitsdisziplin von Mit-Lehrlingen gehen demgegenüber weniger Jugendliche vor (2/3 kaum oder gar nicht). Auch hier sind die Mädchen etwas aktiver. Die Leistungsschlechten tun das aus verständlichen Gründen kaum, die ideologisch Ungefestigten ebenfalls weniger.

Ein kritisches Verhalten zur Arbeitshaltung älterer Kollegen wagen noch weniger Lehrlinge. Offenbar liegen dem nicht unbedingt Gleichgültigkeit gegenüber Leistungsmängeln zugrunde, sondern echte Anerkennung vorhandener guter Leistungen, fehlendes Urteilsvermögen sowie Hemmungen. Die Geschlechter unterscheiden sich hierbei kaum.

Tab. 34: Leistungsverhalten in der Ausbildung (2. Lj., %)

	Das trifft zu...				
	1	2	3	4	\bar{x}
	sehr stark	stark	schwach	gar nicht	
<u>Ich bemühe mich ständig um die Erhöhung meiner Lern- und Arbeitsleistungen</u>					
ges.	12	67	20	1	2,09
m	7	66	26	1	2,21
w	16	68	16	0	2,00
id. s. pos.	28	57	14	1	1,88
id. n. pos.	6	67	26	1	2,22

<u>Ich helfe anderen Lehrlingen beim Lernen</u>					
ges.	9	44	37	10	2,49
m	7	41	39	13	2,58
w	10	47	35	8	2,41
id. s. pos.	17	47	27	9	2,28
id. n. pos.	5	41	42	12	2,62

<u>Ich gehe gegen schlechte Arbeitsdisziplin von anderen Lehrlingen vor</u>					
ges.	4	31	54	11	2,72
m	3	26	53	18	2,87
w	4	37	52	7	2,61
id. s. pos.	9	52	30	9	2,39
id. n. pos.	2	18	66	14	2,93

<u>Ich kritisiere Mängel in der Arbeitshaltung älterer Kollegen</u>					
ges.	4	30	46	20	2,82
m	4	29	45	22	2,84
w	3	31	47	19	2,81
id. s. pos.	9	36	39	16	2,61
id. n. pos.	4	23	47	26	2,95

Fortsetzung der Tabelle 34, siehe Blatt 61

Fortsetzung der Tabelle 34 von Blatt 60
Leistungsverhalten in der Ausbildung (2. Lj., %)

	Das trifft zu...				
	1	2	3	4	\bar{x}
	sehr stark	stark	schwach	gar nicht	
<hr/>					
Ich arbeite möglichst nur so viel wie nötig ist					
<hr/>					
ges.	3	28	50	19	2,85
m	5	33	48	14	2,71
w	0	25	52	23	2,97

Sehr klassenbewußte Jugendliche sind zwar etwas aktiver als weniger bewußte, doch auch von ihnen ist die Hälfte in der Öffentlichkeit nicht kritisch gegenüber Mängeln innerhalb ihres Facharbeiterkollektivs.

Allerdings muß man in Rechnung stellen, daß über 3/4 der Lehrlinge die Meinung vertreten, in dem Arbeitskollektiv, dem sie angehören, herrsche meist eine gerechte Beurteilung der Leistungen (was die Kritik an Mängeln einschließt und die eigene Person mit berücksichtigt). 13 % sehen diese Seite der Kooperationsbeziehungen als negativ entwickelt an (Tabelle 35).

Tab. 35: Gerechte Bewertung der Leistungen der einzelnen Kollegen im Arbeitskollektiv (% , 2. Lj.)

	in allen Fällen	in den meisten Fällen	in wenigen Fällen	in keinem Fall
	1	2	3	4
gesamt	16	71	12	1
m	17	72	10	1
w	14	72	13	1

Zur Abrundung der Informationen über das Leistungsverhalten fragten wir die Lehrlinge nach dem Einverständnis der Eltern mit ihrem Ausbildungsleistungen. Nur die Hälfte gab an, daß die Eltern einverstanden damit seien (Tabelle 36, Blatt 62). Bei 1/3 waren das die Eltern nicht, wobei dies nur in 3 % bis 5 % der Familien zu größeren Auseinandersetzungen führte.

Tab. 36: Einverständnis der Eltern mit Ausbildungsleistungen

	1	2	3	4
	einver- standen	nicht einver- standen, aber ohne große Auseinandersetz- ungen	nicht einver- standen, mit großen Ausein- andersetzungen	ich weiß nicht
<u>Vater</u> 1. Lj. ges.	52	30	5	13
m	44	35	7	14
w	59	24	4	13
2. Lj. ges.	50	32	4	14
m	46	37	3	13
w	43	29	4	14

<u>Mutter</u> 1.Lj. ges.	55	35	5	4
m	47	39	8	6
w	62	32	3	3
2. Lj. ges.	56	37	3	3
m	49	42	4	4
w	61	34	2	2

Die Mutter wurde von den Lehrlingen wahrscheinlich besser informiert als der Vater. Darauf deuten Aussagen von ca. 14 % der Jugendlichen hin, daß sie die Meinung des Vaters nicht kennen (3 % kennen die Meinung der Mutter hierzu nicht).

Tendenziell sind beide Elternteile mit den Ausbildungsleistungen von Mädchen stärker einverstanden als von Jungen. Das wurde im 1. wie im 2. Lehrjahr deutlich.

Obwohl bestimmte Lücken im wechselseitigen Informieren deutlich wurden, kann man davon ausgehen, daß Eltern bei ihren Söhnen und Töchtern auch noch im Lehrlingsalter echte Vertrauenspersonen sind. Tabelle 37, Blatt 63, verweist darauf, daß sich die Lehrlinge bei Sorgen und Problemen, darunter solchen mit der Leistung, in erster Linie an die Mutter wenden (beide Geschlechter, aber Mädchen noch mehr als Jungen), im 2. Linie an beide Eltern (bzw. im 1. Lehrjahr auch noch an andere Personen). Danach rangieren der Vater und Geschwister als Beratungs- bzw. Vertrauenspersonen.

Tab. 37: Beratung bei Sorgen und Problemen (%)

	1	2	3	4	5
	mit Vater	mit Mutter	mit beiden gemeinsam	mit Ge- schwister(n)	mit anderen
<u>1. Lehrjahr</u>					
ges.	8	37	20	8	27
m	12	29	24	9	26
w	4	45	16	7	28
<u>2. Lehrjahr</u>					
ges.	10	58	22	10	0
m	14	46	29	11	0
w	5	70	18	7	0

Weiter vorn wurde bereits darauf hingewiesen, daß Leistungsbe-
reitchaften und -haltungen nicht erst mit dem Eintritt in die
Berufsausbildung neu entstehen, sondern ein großer Teil davon
schon aus der Schulzeit mitgebracht wird. In Tabelle 38 sind
einige solcher Verhaltensweisen zusammengestellt worden, bei
denen die Haltungen vieler Jugendlicher von der 10. Klasse bis
zum 1. Lehrjahr ähnlich blieben.

Tab. 38: Beziehungen von Leistungsverhalten/ -einstellungen zwi-
schen der 10. Klasse und dem 1. Lehrjahr
(Korrelationskoeffizienten CC)

	ges.	m	w
Leistungsstand im Kollektiv	0,36	0,31	0,48
Aufmerksame Mitarbeit im Unterricht	0,51	0,63	0,34
gute Arbeitseinteilung, um viel zu schaffen	0,55	0,57	0,54
korrekte Hefter-Führung	0,55	0,54	0,57
Bemühen um Erfüllung hoher Lernanforderungen	0,51	0,57	0,41
bei Schwierigkeiten Anstrengung bis es klappt	0,43	0,46	0,46
Planung der Freizeit	0,40	0,43	0,39
nicht besonders ordentlich	0,42	0,38	0,45
Lernen nur auf Verlangen	0,44	0,45	0,46

Besonders deutlich war die Kontinuität bei grundsätzlichen Leistungshaltungen, wie es die Arbeitseinteilung aus Zeitgründen, Korrektheit und das Bemühen um die Erfüllung hoher Lernanforderungen darstellen.

Jungen verblieben bei diesen Verhaltensweisen stärker als Mädchen im Bereich ursprünglicher Haltungen. Bei anderen Verhaltensweisen verhielten sich zum Teil die Mädchen kontinuierlicher.

Kurz zusammenfassend läßt sich zum Leistungsverhalten vermerken:

- Fast alle Lehrlinge fühlten sich gesund und leistungsfähig, wenn auch knapp die Hälfte dabei Einschränkungen macht, 1/5 schätzte ein, leistungsmäßig über dem Durchschnitt ihres Kollektivs zu liegen, 3/4 etwa im Durchschnitt. Mindestens gute Leistungen haben in der theoretischen Ausbildung knapp 2/3 der Lehrlinge, in der praktischen 85 %. Zum Untersuchungszeitpunkt des 2. Lehrjahres bestanden nur noch bei 3 % größere Lern-/Leistungsschwierigkeiten. Dagegen fühlten sich 5 % stark und 24 % etwas unterfordert. Für hohe Leistungsanforderungen sprachen sich bereits im 1. Lehrjahr 96 % aus, 1/3 ohne jede Einschränkungen.

- Trotz dieser positiven Urteile werden Reserven deutlich. Etwa 2/3 der Lehrlinge könnte im 2. Lehrjahr mehr leisten bei besserer Arbeitsorganisation oder mehr eigenen Anstrengungen, die Hälfte bei höheren Kollektivnormen. Dieser subjektiv beeinflussten Reserve entspricht die Haltung, Mängel im Leistungsverhalten von Mit-Lehrlingen oder Arbeitskollegen nicht unbedingt zu kritisieren (mindestens 2/3 enthalten sich einer offen kritischen Position hierzu).

- Dennoch erklären viele Lehrlinge, sich um die Erhöhung ihrer Lernleistungen zu bemühen (ca. 3/4). Lernhilfe gewährt ca. die Hälfte, 2/3 lehnen es ab, nur so viel zu arbeiten wie unbedingt nötig ist. Etwa die Hälfte der Eltern ist mit den Ausbildungsleistungen ihrer Kinder völlig einverstanden, bei den Übrigen geht ein begrenztes Einverständnis meist nicht mit größeren Auseinandersetzungen einher. Eltern (mehr noch die Mütter als die Väter) sind die ersten Vertrauenspersonen, wenn es Schwierigkeiten mit der Leistung oder anderen Lebensanforderungen gibt.

- Es werden Beziehungen im Leistungsverhalten während der Schulzeit (10. Klasse) und Ausbildung (nur im 1. Lehrjahr untersucht) sichtbar. Das deutet auf die Notwendigkeit hin, Einstellungen und Verhaltensweisen, die im Berufsbildungs- oder Arbeitsprozeß relevant sind, schon frühzeitig vorzubereiten bzw. herauszubilden.
- Insgesamt ist festzustellen, daß die Lehrlinge im 2. Lehrjahr gefestigtere Leistungshaltungen als im 1. Lehrjahr an den Tag legen. Größere Schwierigkeiten sind zu diesem Zeitpunkt meist behoben. Wesentliche Faktoren für weitere Leistungssteigerungen sind z. B. eine stärkere Entwicklung von Kritik und Selbstkritik, höhere kollektive Leistungsnormen, klarere Positionen zur völligen Ausnutzung der Arbeitszeit, eine Verstärkung der Leistungsbereitschaft und noch mehr Berufsverbundenheit (möglichst schon vor dem Bewerbungszeitpunkt).

6. Die Ausprägung sozialistischer Arbeitseinstellungen und -verhaltensweisen

Zweifellos zählen Einstellungen der Lehrlinge zur Leistung zu den wichtigsten Bereichen von Einstellungen zur Arbeit, besteht doch die Funktion von Arbeitseinstellungen letztenendes darin, hohe Lern- und Arbeitsleistungen zu fördern. In der vorliegenden Untersuchung wurden verschiedene inhaltliche Bereiche von Arbeitseinstellungen analysiert, deren Ergebnisse sich z. T. auch in anderen Abschnitten dieses Berichtes finden lassen. An dieser Stelle werden Einstellungen und Verhaltensweisen zu qualitativen Faktoren des Arbeitsprozesses beleuchtet und Bezüge zum Lernverhalten hergestellt.

Einstellungen der Lehrlinge zu Qualitätsarbeit, Ordnung und Sicherheit, Materialeinsparung, Zeit- und Normvorgaben sowie zur vollen Ausnutzung der Arbeitszeit müssen eine besondere Beachtung finden, da ihre Ausprägung die Entwicklung wichtiger Leistungsparameter im Arbeitsprozeß mitbestimmt. Qualitätsarbeit, Grundfondausnutzung und Arbeitsproduktivität sind durch solche Einstellungen entscheidend zu beeinflussen. Künftige Leistungen der 80er Jahre werden hier mit vorprogrammiert.

Nach unseren Ergebnissen erkennen knapp 2/3 der hier untersuchten Lehrlinge die Forderungen nach Qualitätsarbeit, Ordnung, Sicherheit und Sauberkeit am Arbeitsplatz voll an (Tabelle 39, Blatt 67). Knapp ein weiteres Drittel tut dies mit Einschränkungen und nur wenigerkaum. Das zeugt von einem sehr gut entwickelten Bewußtseinsstand.

Nicht ganz so günstig werden die übrigen Bereiche eingeschätzt: Weniger als die Hälfte der Lehrlinge begreift vollkommen, daß auf Materialeinsparungen, Erfüllung der Zeit-/Normvorgaben sowie Ausnutzung der Arbeitszeit im volkswirtschaftlichem Interesse sehr streng geachtet werden muß. Reichlich die Hälfte will hierbei gewisse Einschränkungen geltend machen. Zugleich ist hervorzuheben, daß nur 1 % diese Forderungen ganz ablehnt und daß größere Einwände nur 5 % bis 9 % der Gesamtpopulation machen (9 % bezüglich der vollen Nutzung der Arbeitszeit, 5 % bzw. 6 % bezüglich Material, Norm/Zeit).

Tab. 39: Einstellungen zu qualitativen Arbeitsanforderungen
(1. Lj., %)

	1	2	3	4	\bar{x}
	vollkom- men meine Meinung	mit gewis- sen Ein- schränkungen	kaum	gar nicht	
<u>Qualitätsarbeit leisten</u>					
ges.	64	32	4	0	1,39
m	62	33	5	0	1,44
w	66	32	2	0	1,37
BA ohne Abitur	65	31	4	0	1,39
BA mit Abitur	51	49	0	0	1,49
B.-Wunsch gleich	70	27	3	0	1,33
anders	60	36	4	0	1,44
keiner	45	45	9	0	1,64

<u>Auf Ordnung, Sicherheit, Sauberkeit am Arbeits- platz achten</u>					
ges.	66	29	5	0	1,40
m	52	39	8	1	1,56
w	77	21	2	0	1,26
BA ohne Abi	66	29	4	1	1,40
BA mit Abi	57	35	8	0	1,51
B.-Wunsch gleich	70	26	4	0	1,35
anders	69	27	5	1	1,37
keiner	45	50	5	0	1,59

<u>Mit Material äußerst sparsam umgehen</u>					
ges.	41	53	5	1	1,66
m	39	53	7	1	1,70
w	43	53	4	1	1,62

<u>Zeit-/Normvorgabe immer erfüllen</u>					
ges.	41	52	6	1	1,66
m	38	53	8	1	1,71
w	44	53	3	0	1,60

Fortsetzung der Tabelle 39, siehe Blatt 68

Fortsetzung der Tabelle 39 von Blatt 67

Einstellungen zu qualitativen Arbeitsanforderungen (1. Lj., %)

	1	2	3	4	\bar{x}
	vollkom- men meine Meinung	mit gewis- sen Ein- schränkungen	kaum	gar nicht	
<u>Arbeitszeit voll nutzen</u>					
ges.	39	51	9	1	1,72
m	33	52	14	1	1,83
w	44	50	5	1	1,63

Große Reserven in der Leistungshaltung liegen bei dieser Minderheit. Aber auch diejenigen, die nur gewisse Einschränkungen an die Erfüllung der genannten Leistungsparameter machen, sind natürlich auf Grund dieser Haltung nicht zur Entwicklung ihrer vollen Leistungsbereitschaft in der Lage. Hier sind Grundeinstellungen zur Arbeit zwar insgesamt schon recht gut, aber noch nicht so stark entwickelt, daß sie dem erforderlichen Leistungsanstieg unserer Volkswirtschaft in den 80er Jahren völlig gerecht werden. Das belegen auch ganz klar die Einschätzungen der Lehrlinge zum diesbezüglichen tatsächlichen Verhalten (Tabelle 40, Blatt 69).

Durchweg für alle an dieser Stelle erörterten Faktoren (Tabelle 39) gilt: Jugendliche mit einem hoch entwickeltem Klassenbewußtsein äußern wesentlich positivere Einstellungen, haben also mehr Verständnis für diese dringenden volkswirtschaftlichen Belange. Sozialistische Arbeitseinstellungen werden in hohem Maße vom ideologischen Standort des einzelnen geprägt, das zeigt sich hier wieder sehr klar.

Die Jugendlichen, die zur ersten, teilweise auch zur 2. Leistungsgruppe gehörten, erfaßten die Notwendigkeit dieser volkswirtschaftlich wichtigen Probleme ebenfalls klarer als die der 3. Leistungsgruppe.

Lehrlinge ohne Abiturausbildung hatten nach 1/2 Jahr Lehrzeit eine bessere Position hierzu als die Abiturienten.

Tab. 40: Arbeitsverhalten (%)

		Das trifft zu...				
		1	2	3	4	\bar{x}
		voll-	mit gewis-	kaum	gar	
		kommen	sen Ein-		nicht	
		schränkungen				
<hr/>						
<u>Ich achte auf die Qualität meiner Arbeit</u>						
1. Lj. ges.		51	44	4	1	1,54
m		50	45	5	0	1,56
w		52	44	3	1	1,54
2. Lj. ges.		57	40	2	1	1,46
m		52	45	3	0	1,52
<hr/>						
<u>Ich achte auf Ordnung, Sicherheit und Sauberkeit am Arbeitsplatz</u>						
1. Lj. ges.		49	43	7	1	1,58
m		36	51	12	1	1,77
w		63	35	2	0	1,41
2. Lj. ges.		47	45	7	1	1,60
m		33	54	12	1	1,81
w		62	36	2	0	1,41
<hr/>						
<u>Die Zeit-/Normvorgaben erfülle ich</u>						
1. Lj. ges.		35	58	6	1	1,73
m		33	57	9	1	1,79
w		37	60	2	1	1,67
2. Lj. ges.		42	50	6	2	1,69
m		38	49	10	3	1,78
w		45	51	2	2	1,60
<hr/>						
<u>Ich gehe sparsam mit Material um</u>						
1. Lj. ges.		34	56	8	2	1,78
m		29	57	12	2	1,86
w		37	58	4	1	1,69
2. Lj. ges.		37	55	6	2	1,73
m		31	55	12	2	1,84
w		42	54	2	2	1,63
<hr/>						

Fortsetzung der Tabelle 40, siehe Blatt 70

Fortsetzung der Tabelle 40 von Blatt 69
Arbeitsverhalten (%)

		Das trifft zu...				
		1	2	3	4	\bar{x}
		voll- kommen	mit gewis- sen Ein- schränkungen	kaum	gar nicht	
<hr/>						
Ich nutze die Arbeitszeit voll aus						
<hr/>						
1. Lj. ges.		23	62	14	1	1,94
m		21	54	23	2	2,07
w		25	67	7	1	1,83
2. Lj. ges.		16	65	16	3	2,04
m		12	57	26	5	2,23
w		19	74	7	0	1,88

Möglicherweise war das durch ihre größere Erfahrung mit der praktischen Ausbildung bedingt. Auf alle Fälle muß man wohl bei den Abiturlehrlingen erzieherisch verstärkt auf solche Fragen orientieren, da von ihnen, als künftige Hochschul- und Leitungskader, in besonderem Maße eine klare Haltung erwartet werden muß.

Die Gruppe derer ohne Berufswunsch vertrat zu diesen Fragen die meisten ungefestigten Meinungen. Am besten konnten sich in qualitative Anforderungen des Arbeitsprozesses diejenigen hineinfinden, deren Berufswunsch völlig oder etwa erfüllt wurde.

Mädchen hatten gegenüber Jungen hier durchweg etwas bessere Haltungen (höhere Zustimmungen in der Antwortposition 1).

Dieselben differenzierenden Tendenzen, die zu Tabelle 39 genannt wurden, gelten auch für die in Tabelle 40 angeführten tatsächlichen Verhaltensweisen. Auch Korrelationsberechnungen verweisen auf Beziehungen zwischen Einstellungen und Verhalten in diesem Bereich.

Gleichzeitig offenbart Tabelle 40, daß das konkrete Verhalten nicht ganz so positiv ist wie die entsprechenden Einstellungen. Diese Tendenz ist in vielen Untersuchungen des ZIJ aufgetreten, sie zeigt z. B., daß das Verhalten oft weniger extrem ausgerichtet ist als die korrespondierende Einstellung.

Bei den hier untersuchten Jugendlichen tendiert das Verhalten etwas mehr zu negativ, aber die Verschiebung liegt noch im vertretbaren Bereich. Um so mehr muß allerdings während der Berufsausbildung auf stark entwickelte sozialistische Einstellungen zur Arbeit Wert gelegt werden.

Etwa die Hälfte der Lehrlinge gibt an, in ihrem Verhalten stets auf Qualität, Ordnung, Sicherheit und Sauberkeit am Arbeitsplatz zu achten. Fast alle übrigen tun das mit Einschränkungen. Auch dieses Ergebnis ist - wie die Einstellungen hierzu - positiv zu werten.

Nicht ganz so hoch können die Verhaltensweisen bezüglich Zeit-/ Normvorgabe, Materialeinsparung, vor allem aber Ausnutzung der Arbeitszeit bewertet werden: Ca. 1/3 achtet immer auf Zeit/Norm und Material, nur 1/4 auf die Ausnutzung der Arbeitszeit. Alle übrigen machen bestimmte Einwände. Insgesamt gesehen gab es vom 1. zum 2. Lehrjahr dabei keine gravierenden Verbesserungen. Gewonnene Erfahrungen, Fertigkeiten und Gewohnheiten spielten demnach bei diesen Lehrlingen hierbei nur eine geringe Rolle.

Die Arbeitszeit-Ausnutzung kann besonders wenig befriedigen. Nur knapp 1/4 der Lehrlinge nutzte im 1. Lehrjahr und 1/6 im 2. Lehrjahr ihren Zeitfonds völlig aus, Mädchen etwas mehr als Jungen. Ob sich Ursachen für diese hohen Reserven aus dem Ausbildungsprogramm in Verbindung mit den Betriebsbedingungen ergeben, geht aus unseren Analysen nicht hervor. Da aber bereits die Einstellung der Lehrlinge zu diesem Sachverhalt Wünsche offen ließ (was leider auch Untersuchungen des ZIJ bei anderen Lehrlingen und jungen Facharbeitern entspricht), ist das u. E. in sehr starkem Maße ein pädagogisches Problem.

Längsschnittforschungen des ZIJ von der Schulzeit bis zur Berufstätigkeit verweisen darauf, daß bereits in sehr frühen Jugendjahren die Grundlage für gute Zeiteinteilung und -planung geschaffen wird, auf der sich spätere Einstellungen zur Nutzung der Arbeitszeit aufbauen. Vergleiche zum Lernverhalten in der vorliegenden Forschung deuten ebenfalls darauf hin, daß die Problematik Zeitgefühl/Verhaltenseffektivität sehr umfassend zu sehen ist (vgl. Tabelle 38, 43).

Zunächst zeigt eine Betrachtung der Tabelle 41, daß 59 % der Lehrlinge im 2. Lehrjahr ihre Arbeit fast nicht oder gar nicht planen und organisieren. Jungen planen tendenziell etwas mehr als Mädchen, erheblich mehr die ideologisch gefestigten und die leistungstärksten Lehrlinge. Hier werden ähnliche Zeitreserven wie oben deutlich. Zugleich verweist das unterschiedliche Herangehen einiger differenzierter Gruppen darauf, daß hohe Leistungen nur mit guter Zeitplanung und -organisation erreichbar sind sowie daß solcherart Planung ein bestimmtes - auch politisch-ideologisches - Verantwortungsbewußtsein voraussetzt.

Die gleichen Tendenzen bezüglich Untergruppen belegt Tabelle 42. Andere Seiten des Lebens vernachlässigen über ihrer Arbeit ca. 16 % der Lehrlinge im 2. Lehrjahr (2 % völlig, 14 % überwiegend).

Tab. 41: Ich plane und organisiere meine Arbeit bis in alle Einzelheiten (2. Lj., %)

	1	2	3	4
	ja	überwiegend ja	überwiegend nein	nein
gesamt	6	35	47	12
m	8	35	45	12
w	3	36	49	12

Tab. 42: Ich nehme meine Arbeit so ernst, daß ich andere Seiten des Lebens darüber vernachlässige (2. Lj., %)

	1	2	3	4
	ja	überwiegend ja	überwiegend nein	nein
gesamt	2	14	48	36
m	3	12	49	36
w	2	15	47	36

Selbstverständlich sollen sich unsere Lehrlinge in Richtung allseitig entwickelter Persönlichkeiten bewegen, was Zeit für vielseitige Interessen und Betätigungen einschließt. Auch ist es gut, sich in der Jugend einer gewissen Unbedarftheit und Sorglosigkeit erfreuen zu können. Es ist also durchaus widersprüchlich zu bewerten, wenn sich Lehrlinge zu einseitig auf ihre Arbeit konzentrieren. Unsere Ergebnisse zeigen, daß sich unter dieser Gruppe sowohl Leistungsschwache befinden, die notgedrungen über der Lernarbeit anderes vernachlässigen müssen, als auch außerordentlich Leistungsstarke, die erkennen, daß nur ein hoher Grad an Konzentration Spitzenkönnen hervorbringt.

Dieselben Spitzenkönnen finden sich auch unter jenen wieder, die sich beim Lernen und Arbeiten intensiv anstrengen, bei Schwierigkeiten nicht aufgeben, sich bemühen, hohen Lernanforderungen zu genügen, im Unterricht (auch aus Gründen der Zeitersparnis) gut mitarbeiten, ihre Arbeit wie ihre Freizeit planen und einteilen (Tabelle 43, Blatt 74).

Korrelationsberechnungen verweisen auf bestimmte bereits ange-deutete Zusammenhänge zwischen der Ausnutzung der Arbeitszeit im Betrieb und der Zeiteinteilung in der Berufsschule, bei den Hausaufgaben und in der Freizeit (besonders in den extremen Leistungsgruppen).

Von den untersuchten Bereichen des Lernverhaltens, die in Tabelle 43 erfaßt werden, sind am besten ausgeprägt: die Anstrengungen, bis eine schwierige Aufgabe geschafft ist, das Bemühen um die Erfüllung hoher Lernanforderungen und die korrekte Hefterführung. Ähnlich hoch ist die Planung der Freizeit, die aber nicht unbedingt unter dem Aspekt des Zeitgewinns für Lernarbeit vollzogen wird. Man darf nicht übersehen, daß sich ca. 25 % der Lehrlinge des 1. Lehrjahres sehr um diese genannten Verhaltensweisen bemühten, 50 % bis 60 % tun das mit Einschränkungen und ca. 13 % kaum. Arbeitszeiteinteilung und Ordnungsliebe sind noch schwächer ausgeprägt.

Tab. 43: Lernverhalten (1. Lj., %)

	Das trifft zu...				\bar{x}
	1	2	3	4	
	voll- kommen	mit gewis- sen Ein- schränkungen	kaum	gar nicht	
<u>Ich strengte mich an, bis ich eine Arbeit schaffe, auch wenn es nicht gleich klappt</u>					
ges.	26	61	12	1	1,89
m	28	56	15	1	1,89
w	23	66	10	1	1,89
B.-Wunsch gleich	31	56	12	1	1,83
anders	24	62	12	2	1,93
keiner	10	76	14	0	2,05

<u>Ich bemühe mich, hohe Lernanforderungen zu erfüllen</u>					
ges.	25	60	14	1	1,92
m	23	57	18	2	2,00
w	26	64	9	1	1,84
B.-Wunsch gleich	31	59	10	0	1,80
anders	21	63	14	2	1,98
keiner	24	42	29	5	2,14

<u>Meine Hefter führe ich sauber und ordentlich/korrekt</u>					
ges.	28	55	13	4	1,92
m	19	58	17	6	2,10
w	36	53	9	2	1,76

<u>Ich teile meine Aufgaben und Arbeiten gut ein, um viel zu schaffen</u>					
ges.	17	61	20	2	2,06
m	16	57	25	2	2,13
w	18	66	15	1	2,00

F o r t s e t z u n g der Tabelle 43, Blatt 75

Fortsetzung der Tabelle 43 von Blatt 74

Lernverhalten (1. Lj., %)

Das trifft zu...

	1 voll- kommen	2 mit gewis- sen Ein- schränkungen	3 kaum	4 gar nicht	\bar{x}
<u>Ich bin im Unterricht auf- merksam, um Zeit zu sparen</u>					
ges.	14	66	17	3	2,09
m	16	59	20	5	2,14
w	13	71	14	2	2,05

<u>Ich plane meine Freizeit</u>					
ges.	26	40	28	6	2,14
m	24	41	28	7	2,18
w	27	41	28	4	2,10

<u>Ich bin nicht besonders ordentlich</u>					
ges.	8	44	32	16	2,55
m	7	47	36	10	2,49
w	8	43	28	21	2,61

Bessere Lernhaltungen als die übrigen zeigen folgende Gruppen: ideologisch sehr Gefestigte, sehr Leistungsstarke und diejenigen mit erfüllten Berufswünschen. Lehrlinge ohne ursprünglichen Berufswunsch verhalten sich auffällig durch einen Mangel an Anstrengungsbereitschaft beim Lernen, an aufmerksamer Mitarbeit im Unterricht, Freizeitplanung und Ordnungsliebe. Abitur-Lehrlinge zeichnen sich anderen gegenüber durch bessere Arbeitseinteilung und -planung aus mit dem Ziel, möglichst viel zu schaffen.

Mädchen verhalten sich in den untersuchten Lernbereichen besser oder ebenso positiv wie Jungen. Sie zeigen ein größeres Bemühen um hohe Lernergebnisse, eine günstigere Zeiteinteilung, eine bessere Mitarbeit im Unterricht, vor allem mehr Ordnung sowie eine korrektere Führung der Ausbildungsunterlagen (Hefter usw.).

Beim Lernen und Arbeiten in der Zeit der Berufsausbildung spielen Vorbilder eine große Rolle. Die von uns untersuchten Jugendlichen orientierten sich im 1. und auch 2. Lehrjahr hierbei vor allem an ihren Eltern: 1. am Vater (beide Geschlechter im 1. Lehrjahr gleich stark, im 2. Lehrjahr Jungen etwas mehr), 2. an der Mutter (Mädchen etwas stärker). Danach folgen Freunde, Bekannte und Verwandte, Lehrer, Lehrmeister und -ausbilder. Letztere übten in beiden Lehrjahren eine ähnlich hohe Vorbildwirkung aus. Geschwister wirkten demgegenüber geringer und noch weniger Einfluß hatten "abstrakte" Vorbilder wie berühmte Sportler, Künstler, Politiker, Film- und Literaturgestalter. Wie in anderen Untersuchungen des ZIJ wird hier deutlich, daß unsere Jugend in der Gesamttendenz sich sehr an persönlich bekannten Personen orientiert und dabei die Arbeitshaltung dieser Vorbilder eine große Rolle spielt. Das schließt umgekehrte Tendenzen (z. B. beim Mode- und Freizeitverhalten) nicht aus.

Zusammenfassend zu diesem Problembereich ist sichtbar:

- Etwa 2/3 der Lehrlinge erkennen die Forderungen nach Qualitätsarbeit, Ordnung, Sicherheit und Sauberkeit am Arbeitsplatz voll an, fast alle übrigen mit gewissen Einschränkungen. Nur wenige lehnen diese Forderungen ab. Vergleicht man die realen Verhaltensweisen (nach Selbsteinschätzung) dazu, so liegen diese allerdings nicht ganz so günstig: Etwa die Hälfte gibt an, selbst immer auf diese Parameter zu achten, fast alle übrigen mit Einschränkungen.
- Einstellungen zu Materialverbrauch, Erfüllung der Zeit-/Normvorgaben und Ausnutzung der Arbeitszeit sind noch nicht ganz so gut entwickelt wie die oben genannten: Nur etwa 40 % sind vollkommen dafür, reichlich die Hälfte hat hier bestimmte Einwände - wenn auch bei grundsätzlicher Zustimmung. Im Verhalten zeigte sich, daß 1/3 immer auf Zeit/Norm und Materialverbrauch achtet und nur 1/4 auf die volle Ausnutzung der Arbeitszeit. (Seit Jahren stellen wir in unseren Untersuchungen diese Einstellungs- und Verhaltenspolster fest.)

- Planung und Organisation der eigenen Arbeit haben die Lehrlinge im 2. Lehrjahr noch nicht genügend gelernt (wahrscheinlich, weil die Notwendigkeit dazu nicht spürbar war), nur 1/3 plant seine Arbeit. Etwa derselbe Kreis - doch etwas kleiner - ist bemüht um die Erfüllung hoher Lernanforderungen und strengt sich bei Schwierigkeiten an (ca. 1/4).
- Vorbilder spielen beim Lernen eine große Rolle. Vor allem betrifft das Vater und Mutter in ihrer Arbeitshaltung und in der Art, Probleme des Lebens zu bewältigen. Einbezogen in den Kreis der Vorbilder sind aber auch Lehrpersonal und Kollegen im Betrieb.

7. Wichtige Lern- und Arbeitsmotive

Die Bereitschaft zum Lernen und Arbeiten, das Durchhalten bei Schwierigkeiten und die Höhe der erreichten Leistungen werden sehr stark von den zugrundeliegenden Motiven beeinflusst. Fragen, warum man lernt, nach hohen Leistungen strebt, unter welchen Voraussetzungen man bereit ist, belastende Arbeiten zu übernehmen, verweisen auf die innere Motivationsstruktur, die im Zusammenwirken mit anderen Persönlichkeitsvoraussetzungen sowie äußeren Ausbildungs- und Betriebsbedingungen über das Lern- und Arbeitsverhalten entscheidet.

In der vorliegenden Untersuchung fragten wir die Lehrlinge im 1. und 2. Lehrjahr nach wichtigen Faktoren, die zum Lernen bzw. Arbeiten bei der Ausbildung anregen. Tabelle 44 gibt Durchschnittswerte der Antworten und Rangplätze der Motivstärken wieder. Das Interesse an der Tätigkeit ist bei weitem das anregendste Lern- und Arbeitsmotiv. Das betrifft beide Geschlechter und alle weiteren gebildeten Untergruppen der Gesamtpopulation. Das nächstfolgende Motiv in der Gesamtgruppe ist der Erwerb von Wissen und Können. Hier unterscheiden sich die Untergruppen allerdings schon sehr stark: bei Jungen, ideologisch noch Ungefestigten und bei Leistungsschwachen steht der künftige Verdienst in der Gesamttenenz an 2. Stelle.

Sehr stark wirkt auch das Pflicht-Motiv (Lernen und Arbeiten aus Pflichtbewußtsein). Wie die beiden erstgenannten (Interesse und Wissenserwerb), so ist auch dieses Motiv bei klassenbewußten und leistungsstarken Jugendlichen besonders gut ausgeprägt.

Ziele wie der Erwerb von Achtung und Anerkennung wirken etwas schwächer. Noch weniger sind das Streben, zur Planerfüllung beizutragen oder die Anregung durch Lehrer/Lehrmeister wirksame Leistungsmotive. Sie sind jedoch sehr stark von den konkreten Betriebs- und Ausbildungsbedingungen abhängig. (Leisten die Lehrlinge bereits einen Beitrag zur Planerfüllung? Wie wird dies erzieherisch als stimulierender Faktor bewußt gemacht? Wie ist der sozialistische Wettbewerb, Berufswettbewerb organisiert? In welchem Maße sind Lehrer/Ausbildungspersonal Vorbilder und wie verstehen sie es, die Jugendlichen zu Höchstleistungen zu stimulieren? Solche und andere objektive Bedingungen sind von Einfluß auf die Motivation.)

Tab. 44: Lern- und Arbeitsmotive

M o t i v ("Das regt mich an...")	1. Lehrjahr (Platz, \bar{x})	
	ges.	n
Interesse an der Tätigkeit	1. 1,85	2. 1,79
Wissen und Können erweitern	2. 1,92	3. 1,90
künftiger Verdienst	3. 1,97	1. 1,76
Pflicht	4. 2,09	4. 2,15
günstige Arbeitsbedingungen	5./6. 2,22	5. 2,18
Achtung und Anerkennung erwerben	5./6. 2,22	6. 2,26
das Lehrlingskollektiv	7. 2,37	8. 2,42
Wetteifer, Wettbewerb im Kollektiv	8. 2,38	7. 2,39
Plan erfüllen helfen durch Lehrprod.	9. 2,42	9. 2,45
Leiter, Lehrer, Lehrmeister	10. 2,65	10. 2,69
das Arbeitskollektiv	-	-
künftig zur Stärkung der DDR beitragen	-	-

\bar{x} Grenzwerte: *sehr stark* positiv = 1,0, *gar nicht* negativ = 4,0

2. Lehrjahr (Platz, \bar{x})

w		ges.		m		w	
1.	1,92	1.	1,90	1.	1,86	1.	1,94
2.	1,94	2.	1,98	3.	1,96	2.	2,02
4.	2,16	3.	2,10	2.	1,93	5.	2,25
3.	2,03	5.	2,22	5.	2,28	4.	2,18
6.	2,25	4.	2,19	4.	2,27	3.	2,13
5.	2,18	6.	2,33	6.	2,32	7.	2,36
7.	2,32	9.	2,46	10.	2,61	6.	2,35
8.	2,37	8.	2,44	8.	2,53	8.	2,38
9.	2,41	7.	2,39	7.	2,41	9.	2,39
10.	2,62	10.	2,51	9.	2,55	10.	2,49
-			2,34		2,42		2,27
-			2,65		2,67		2,65

VD - ZIJ - 25/84
 Blatt 49 / 5. Aufl.

Der Beitrag zur Stärkung der DDR hatte bei den Lehrlingen unserer Untersuchungsgruppe ebenfalls noch nicht die entscheidend motivierende Wirkung zur Arbeit. Weitere Analysen zeigen, daß dieser Sachverhalt offenbar während der Ausbildungszeit noch als zu fern, zu abstrakt angesehen wird. Es wirken stärker die Bedingungen, die den Lehrling täglich unmittelbar konfrontieren. Gleichzeitig ist allerdings ein deutlicher Bewußtseinseinfluß spürbar: Bei ideologisch gefestigten und leistungsstarken Lehrlingen wirkt dieses Motiv mehr als bei den Pendantgruppen.

In den Haupttendenzen entsprechen die vorliegenden Ergebnisse zur Lern- und Arbeitsmotivation anderen Analysen des ZIJ. Das betrifft auch generelle Aussagen über differenzierte Gruppen: So werden z. B. ideologisch sehr positive und leistungsstarke Jugendliche von allen hier untersuchten Bedingungen bzw. Zielen - außer dem Verdienst - stärker angeregt als andere.

Jungen fühlten sich in beiden Lehrjahren gegenüber Mädchen etwas stärker angeregt durch Interesse an der Tätigkeit und Wissensstreben. Sehr viel stärker waren sie durch die Verdienstaussichten stimuliert. - Bei Mädchen waren Motive wie Pflichterfüllung und Lehrer/Leiter/Lehrmeister wirksamer als bei Jungen, zum Teil (nur im 2. Lehrjahr) auch günstigere Arbeitsbedingungen sowie das Arbeitskollektiv.

Ergänzend zur erwähnten Analyse realer Lern- und Arbeitsmotive nahmen wir 2 Fragen nach fiktiven Situationen in die Untersuchung auf: Welche Faktoren wären wichtig, wenn die Jugendlichen eine schwere körperliche und schmutzige Arbeit oder eine Tätigkeit mit geringer Bezahlung ausführen sollten? D. h. unter welchen Bedingungen wären sie dazu bereit? Aus jeweils 7 vorgegebenen Gründen ergaben sich die Rangreihen der Tabellen 45 und 46.

**Tab. 45: Um eine körperlich schwere, schmutzige Arbeit
(\bar{x})**

	1. Lehrjahr				
	ges.		m		w
	Pl.	\bar{x}	Pl.	\bar{x}	Pl.
die Tätigkeit abwechslungsreich ist	1.	1,81	3.	1,84	1.
ich mehr Freizeit erhalte	2.	1,93	2.	1,81	3.
ich viele neue Kenntnisse erwerbe	2.	1,94	4.	1,95	2.
ich dabei viel Geld verdiene	4.	2,01	1.	1,75	5.
ich dabei viel im In- und Ausland herumkomme	5.	2,06	5.	1,96	4.
ich dadurch Achtung und Ansehen gewinne	6.	2,39	6.	2,43	6.
ich damit eine volkswirtschaftlich und politisch wichtige Aufgabe erfülle	7.	2,67	7.	2,70	7.

zu übernehmen, wäre wichtig, daß ...

2. Lehrjahr

ges.		m		w		
\bar{x}	Pl.	\bar{x}	Pl.	\bar{x}	Pl.	\bar{x}
1,79	1.	1,85	2.	1,87	1.	1,84
2,02	2.	1,97	3.	1,93	2.	2,03
1,94	4.	2,07	5.	2,09	3.	2,06
2,24	3.	2,03	1.	1,83	4.	2,20
2,15	5.	2,13	4.	2,06	5.	2,21
2,35	6.	2,42	6.	2,47	6.	2,42
2,64	7.	2,65	7.	2,71	7.	2,60

VD - ZIJ - 25/84
Blatt 71 / 5. Ausf.

Tab. 46: Um eine Arbeit mit geringem Verdienst zu

	1. Lehrjahr			
	ges.		m	
	Pl.	\bar{x}	Pl.	\bar{x}
die Arbeit abwechslungsreich ist	1.-3.	2,01	3-4	2,10
ich mehr Freizeit erhalte	1.-3.	2,01	1.	2,02
ich viele neue Kenntnisse erwerbe	1.-3.	2,01	3-4	2,10
ich dabei viel im In- und Ausland herumkomme	4.	2,06	2.	2,05
die Arbeit körperlich leicht und sauber ist	5.	2,33	5.	2,37
ich dadurch Achtung und Ansehen gewinne	6.	2,56	6.	2,68
ich damit eine volkswirtschaftlich und politisch wichtige Aufgabe erfülle	7.	2,71	7.	2,81

übernehmen, wäre wichtig, daß ... (\bar{x})

2. Lehrjahr

W		ges.		W		W	
Pl.	\bar{x}	Pl.	\bar{x}	Pl.	\bar{x}	Pl.	\bar{x}
1.	2,10	1.	1,94	1.	1,98	1.	1,92
3.	2,00	2.	1,98	2.	2,01	2.	1,97
2.	1,94	4.	2,07	4.	2,09	3.	2,07
4.	2,08	3.	2,05	3.	2,04	4.	2,09
5.	2,29	5.	2,36	5.	2,39	5.	2,34
6.	2,44	6.	2,51	6.	2,63	6.	2,44
7.	2,61	7.	2,69	7.	2,80	7.	2,61

VD - ZID - 25/84
Blatt 82 / 5. Aufl.

Auch hierbei spielt die abwechslungsreiche Tätigkeit eine große Rolle. Dagegen stimuliert die volkswirtschaftliche Notwendigkeit für sich betrachtet wenig. Sie muß durch konkrete "Vergünstigungen" ergänzt werden, wie z. B. Abwechslung bei der Arbeit, mehr Freizeit, Erkenntniszuwachs, bei Jungen außerdem (stärker als bei Mädchen) Verdienst oder Abenteuer.

Die Erlangung von Ansehen hat in diesem Kontext generell eine geringe Bedeutung. Auffällig ist: körperlich leichte und saubere Arbeit ist kein genügendes Äquivalent für geringen Verdienst (auch nicht bei Mädchen). Aber umgekehrt ist der Verdienst ein gewünschter Ausgleich für körperlich schwere, schmutzige Arbeit (besonders bei Jungen, aber in bestimmtem Umfang auch bei Mädchen, vor allem im 2. Lehrjahr).

Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich darin, daß sich in der Gesamttenenz beider Problemkreise und beider Lehrjahre Jungen von den angeführten Bedingungen etwas mehr Stimulierung versprechen als Mädchen. Dabei werden einzelne Bedingungen verschieden wahrgenommen. Stärker von Mädchen: volkswirtschaftliche Aufgaben, abwechslungsreiche Arbeit, Ansehen, körperlich saubere Arbeit; stärker von Jungen: Herumkommen in der DDR, Verdienst, Freizeitmöglichkeiten.

Wie bei anderen Untersuchungsbereichen zeichnen sich auch hier Leistungstarke und ideologisch Gefestigte durch eine stärkere Gesamtmotivation aus. Für Letztere ist vor allem die volkswirtschaftliche Notwendigkeit wichtig.

Eine bewußt provozierende Behauptung über die Lernmotivation ("Ich lerne nur, weil es verlangt wird") wurde von 61 % der untersuchten Lehrlinge abgelehnt, 33 % stimmten dem mit Einschränkungen zu. Nur 6 % hatten offenbar keine weitere als diese Motivation (vgl. Tab. 47).

Tab. 47: Eigentlich lerne ich nur, weil es verlangt wird
(1. Lj., %)

	1 vollkommen	2 mit gewissen Einschränkungen	3 kaum	4 gar nicht
gesamt	6	33	37	24
m	8	32	37	23
w	5	34	36	25

Geschlechterunterschiede liegen hierbei im Zufallsbereich. Klassenbewußte und besondere leistungsstarke Jugendliche, künftige Abiturienten und Lehrlinge mit erfüllten Berufswünschen widerlegten die o. g. Behauptung mit besonderem Nachdruck, d. h. sie lernen vorwiegend aus anderen Motiven.

Zusammenfassend läßt sich zur Lern- und Arbeitsmotivation erkennen:

- Am stärksten motivierend wirkt generell eine abwechslungsreiche Tätigkeit. Darin unterscheiden sich auch einzelne Untergruppen der Untersuchungspopulation nur wenig. Das stimmt mit anderen Forschungen des ZIJ zum Gegenstand überein und reiht sich darüberhinaus ein in Erkenntnisse über andere Verhaltensmotive (z. B. zur Berufswahl, zum Berufswechsel, zur Leistungssteigerung) oder zu Erwartungen an die Arbeit (vgl. Tab. 53). Außerdem entspricht es fixierten Erkenntnissen der Schulpädagogik (vgl. hierzu auch jüngste Darlegungen auf der 9. ZR-Tagung der PDJ von Margot Monecker, Eberhard Aurich und Helga Labs). Gerade diese Übereinstimmung wirft aber ein großes Problem auf: Was stimuliert die Jugendlichen zu Lernen und Arbeiten, wenn eine abwechslungsreiche Tätigkeit nicht gegeben ist? So sehr der Arbeitsinhalt einerseits mehr und mehr zum erwünschten Stimulierungsmittel werden soll (Abwechslungsreichtum und Schöpferium fördern die Persönlichkeitsentwicklung), wird es in naher Zukunft nicht möglich sein, jedem Werktätigen eine abwechslungsreiche Tätigkeit zu bieten. Damit führen jedoch solche einseitigen Orientierungen unweigerlich zu Widersprüchen, Lustlosigkeit und Leistungsabbau. Nach unseren Erfahrungen kommt gegenüber der Stimulierung durch Abwechslungsreichtum in Schule und Berufsausbildung diejenige zum Durchhalten bei Langeweile und Eintönigkeit teilweise zu kurz. Es werden oft zu hohe Ansprüche an den Interessantheitsgrad der Arbeit geweckt, deren Nichtrealisierung zur Abnahme von Anstrengungsbereitschaft führen kann.
- Eine weitere zu verallgemeinernde Tendenz der Lern- und Arbeitsmotivation von Lehrlingen ist die häufig zu schwache Wirksamkeit volkswirtschaftlicher und allgemein gesellschaftlicher Belange. Einerseits ist die stärkere Stimulierung durch unmittel-

bare Arbeitsbedingungen des Betriebes verständlich, andererseits erscheint der Abstand zum Streben nach höheren gesellschaftlichen Zielen (die die Jugendlichen anerkennen, wie entsprechende Analysen zeigen) zu groß. Das heißt, die Umsetzung positiver politischer Grundhaltungen in das persönliche Verhalten ist zum Teil noch zu schwach ausgeprägt.

- Sehr auffällige Unterschiede bestehen in der Motivierung bestimmter Gruppen Jugendlicher: Leistungstarke und Klassenbewusste haben eine höhere Gesamtmotivation, bei letzteren fließt das politische Verantwortungsbewußtsein günstig in die Motivbildung ein. Geschlechterunterschiede sind vor allem in folgendem bedeutsam: stärkere Ausrichtung der Jungen auf Verdienst und "Abenteuer", stärkere Ausrichtung der Mädchen auf soziale Beziehungen (bei eindeutigem Überwiegen der abwechslungsreichen Arbeit für beide Geschlechter).

3. Der Übergang zur Facharbeitertätigkeit

Da das fachliche Ziel einer guten Berufsausbildung in einem möglichst nahtlosen Übergang zur Facharbeitertätigkeit mit dem Erreichen der vollen Facharbeiterleistung besteht, müssen Vorbereitungen darauf systematisch und rechtzeitig erfolgen. Sie liegen in Bereichen der Bildungsinhalte, der Ausbildungsorganisation und der Erziehung. In unserer Untersuchung wurden einige dieser Problemstellungen aufgegriffen.

Im 2. Lehrjahr schätzten etwa 1/5 der Lehrlinge ein, sehr gut (vollkommen) auf die künftige Facharbeitertätigkeit vorbereitet zu werden. Weitere 2/3 knüpften daran bestimmte Einschränkungen (vgl. Tab. 48).

Tab. 48: Vorbereitung auf die Facharbeitertätigkeit während der Berufsausbildung (2. Lj., %)

	1 vollkommen vorbe- reitet	2 mit gewissen Ein- schränkungen	3 kaum	4 gar nicht
gesamt	21	67	10	2
m	21	65	12	2
w	20	71	8	1
id. s. pos.	21	73	3	3
n. s. pos.	20	63	15	2
1. Leistungsdrittel	23	69	8	0
2. "	21	68	9	2
3. "	0	38	49	13

Bei diesen Zahlen ist zu berücksichtigen, daß sich zum Untersuchungszeitpunkt erst reichlich die Hälfte dieser Jugendlichen in ihren späteren Arbeitskollektiven befand (vgl. Tab. 48), der "letzte Schliff" für den Übergang also noch ausstand bzw. gerade begonnen hatte. Dennoch kann verwundern, daß sich 10 % kaum und 2 % gar nicht genügend auf den Beruf vorbereitet fühlten. Da es sich hierbei vor allem um jene mit unerfüllten oder fehlenden Berufswünschen sowie um jene mit Berufs-/Betriebswechsel-Plänen handelte, ist dies möglicherweise im Kontext einer starken Berufen-

Zufriedenheit mit Neuorientierungsabsichten zu sehen. (Ein solcher Anteil von Lehrlingen wäre dann aber sehr hoch.)

Wie stark die politische und die Leistungshaltung auf Einschätzungen zur Ausbildung einwirken, ist am höheren Anteil leistungsstarker und klassenbewußter Jugendlicher unter denen zu erkennen, die die Praxiswirksamkeit ihrer Ausbildung häufiger bejahen.

Eine der wichtigsten Methoden zur Vorbereitung der Lehrlinge auf die Facharbeitertätigkeit ist die Ausbildung im späteren Arbeitskollektiv. Tab. 49 weist aus, daß 57 % unserer Untersuchungsgruppe zum Erhebungszeitpunkt bereits in diesem Kollektiv arbeiteten.

Tab. 49: Ausbildung im künftigen Arbeitskollektiv (2. Lj., %)

	1 ja, möchte auch bleiben	2 ja, möchte nicht bleiben	3 nein
gesamt	37	20	43
m	37	24	39
w	37	18	45

Etwa 2/3 von ihnen wollte gern im betr. Kollektiv bleiben, die übrigen hatten Bedenken. Da die spezielle Ausbildung jedoch gerade erst begonnen hatte, waren diese Einschätzungen noch durch wenig Erfahrung gestützt und sollten daher nicht überbewertet werden. Auffällig war lediglich die 3. Leistungsgruppe, die in stärkerem Maße nicht im Kollektiv bleiben wollte - vielleicht gerade weil sie Schwierigkeiten hinsichtlich der Anforderungserfüllung hatte.

Diejenigen, die schon in den Facharbeiterkollektiven lernten, fühlten sich zum größten Teil dort wohl. Beispielsweise fanden sie ihre Meinung im Arbeitskollektiv beachtet. Das traf für Leistungsstarke und für Mädchen noch etwas mehr zu als für die übrigen (vgl. Tab. 50). Dabei muß es natürlich darum gehen, die Jugendlichen in wichtigen Fragen mitreden und mitentscheiden zu lassen. Den Anspruch unserer heutigen Jugend, auch als Lernende "für voll genommen" zu werden, gilt es zu nutzen, indem man ihre Meinungen und Urteile, vor allem aber Aktivitäten herausfordert. Untersuchungen des ZIJ verweisen auf die hohe leistungsstimulierende Potenz eines

solchen Herangehens (entstehend über das Gefühl, gebraucht zu werden, dem Betrieb etwas geben zu können, aber auch seine Meinung offen äußern zu dürfen).

Tab. 50: Wird Ihre Meinung in Ihrem Arbeitskollektiv beachtet?
(2. Lj., %)

	1 immer	2 meistens	3 selten	4 nie
gesamt	14	68	17	1
m	12	67	20	1
w	17	68	15	0

Durch die aktive Einbeziehung in MMK- und Neuerertätigkeit werden an Jugendliche wichtige Arbeitserfahrungen vermittelt: schöpferisches Knobeln, Empfinden von Verantwortung, Einbezogenheit in Betriebsbelange, Kennenlernen von gesamtbetrieblichen Verpflichtungen und einzelnen Planbestandteilen, Erwerb von Bildung über Spezialprobleme usw. Voraussetzung ist allerdings, daß die Lehrlinge nicht nur Zuschauende bzw. nominelle Mitglieder von MMK-/Neuerererkollektiven sind, sondern tatsächlich aktiv tätig werden. In diesem Sinne unterscheiden sich auch Zustimmung oder Ablehnung einer MMK-Teilnahme, wie sie in Tab.51 deutlich wird.

Tab. 51: Aktive Teilnahme an der MMK (1. Lj., %)

	1 ja, gern	2 ja, ungern	3 nein, würde gern	4 nein, kein Interesse	5 gibt es bei uns nicht
gesamt	23	17	15	34	11
m	24	17	16	36	7
w	21	17	15	33	14

Demnach arbeiten 40 % in MMK-Kollektiven, aber nur 23 % tun das gern. Weitere 15 % hätten Interesse an einer Teilnahme (in anderen ZIJ-Untersuchungen lag diese Zahl oft höher), 34 % sind uninteressiert. Mädchen unterscheiden sich darin von Jungen insofern, daß sie zum Untersuchungszeitpunkt geringere Möglichkeiten zur MMK-Arbeit in ihren Betrieben hatten, aber dieser Aufgabe auch weniger Ablehnung entgegenbringen.

Da diese Urteile nach nur 1/2 jähriger Ausbildung abgegeben wurden, muß allerdings bei einem Teil der Jugendlichen mit einer ungenügend sachkundigen Meinungsbildung gerechnet werden.

Bereits im Prozeß der Berufsberatung ist darauf zu achten, daß sich die Schüler Kenntnis über bestimmte Betriebsbedingungen in ihrem künftigen Beruf verschaffen und diese im Falle einer Bewerbung auch akzeptieren. Hierzu gehören u. a. Wegezeiten, Schichtarbeit oder belastende Arbeitsinhalte, die evtl. zu gehäuftten Erkrankungen führen könnten.

Wir mußten feststellen, daß z. B. die im 2. Lehrjahr erklärte Bereitschaft zur Schichtarbeit nicht ganz diesen Forderungen entspricht. Nach 1 1/2 jähriger Ausbildung hatten 20 % der Lehrlinge (obwohl es für sie infrage kam) noch nicht über Schichtarbeit nachgedacht, besonders die leistungsschwachen (vgl. Tab. 52).

Tab. 52: Bereitschaft zur Mehrschichtarbeit nach der Berufsausbildung (2. Lj., %)

	1 ja	2 nein	3 noch nicht nachgedacht	4 trifft nicht zu
gesamt	35	18	20	27
m	32	20	24	24
w	38	16	17	38

Für Mädchen traf einerseits Mehrschichtarbeit seltener zu, andererseits waren die in Schichtbetrieben tätigen bereitwilliger dazu als Jungen in entsprechenden Betrieben. (Diese Bereitschaft gilt bei Mädchen in den meisten Fällen bis zur Mutterschaft; danach gehen diese Möglichkeiten und Zustimmungen zurück, während Jungen solche Planungen weniger von Kindern abhängig machen.)

18 % unserer Untersuchungsgruppe lehnten Mehrschichtarbeit nach Ausbildungsabschluß ab, obwohl sie mit dieser Anforderung rechnen mußten. Dem lagen offenbar ungenügend entwickelte Arbeitseinstellungen in bezug auf Grundfondsauslastung und volkswirtschaftliche Notwendigkeit zugrunde. Darauf deutet auch die Tatsache hin, daß klassenbewußtere Lehrlinge eher zur Zustimmung neigten als die übrigen.

Aufschlüsse über die Vorbereitung der Lehrlinge auf die künftige Berufsarbeit geben auch Analysen über Erwartungen an die Facharbeitertätigkeit. Tabelle 53 zeigt, daß unter 9 ausgewählten Merkmalen/Bedingungen der Arbeit bei Lehrlingen des 2. Lehrjahres wiederum die abwechslungsreiche Tätigkeit im Mittelpunkt steht. Für 95 % der Lehrlinge ist diese wichtig (vgl. auch Darlegungen zur Lern- und Arbeitsmotivation im vorliegenden Bericht). Ideologisch sehr positive Jugendliche und Leistungsstarke heben diese Seite des Arbeitsinhalts noch mehr als andere hervor. Die Geschlechtergruppen sind hier gleich.

Nur wenig seltener als Abwechslung werden ein festes Kollektiv, Selbständigkeit und guter Verdienst von der künftigen Arbeit erwartet. Dem sollte man allerdings die weitgehende Ablehnung von "geringen Anstrengungen" gegenüberstellen. Das heißt, die Lehrlinge haben zwar hohe Ansprüche an ihre Tätigkeit nach Ausbildungsabschluß, sind aber bereit, sich dafür anzustrengen. Das betrifft beide Geschlechter.

Tendenziell im unteren Erwartungsbereich liegen Bestrebungen nach Knobeln und Überlegen bei der Arbeit, nach Ansehenserwerb und leider auch nach einem wichtigen persönlichen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung. (Für ca. 50 % der Lehrlinge ist dies alles wichtig bzw. sehr wichtig.) Einschränkend zur Beurteilung des letztgenannten Zieles muß man allerdings folgendes erwähnen: Dieser Beitrag ist für viele Jugendliche eine so völlige Selbstverständlichkeit, daß sie keine besonderen Erwartungen daran knüpfen. Hier kann ein Grund zur relativ niedrigen Einstufung liegen. Auf keinen Fall kann man daraus eine Ablehnung dieses Beitrages durch die übrige Hälfte der Jugendlichen interpretieren.

Nach einfachen Tätigkeiten strebt nur 1/3 der gesamten Untereuchungsgruppe. Das entspricht auch anderen Ergebnissen dieser Studie. Es ist insgesamt doch ein guter Leistungsanspruch vorhanden. Daß vorwiegend Lehrlinge der 3. Leistungsgruppe einfache Tätigkeiten bevorzugen, unterstreicht deren bereits weiter vorn erwähnten Schwierigkeiten in der theoretischen und praktischen Ausbildung.

Tab. 53: Erwartungen an die Arbeit nach der Berufsausbildung
(2. Lj., %)

		1 sehr wichtig	2 wichtig	3 weniger wichtig	4 gar nicht wichtig	5 \bar{x}
eine abwechslungs- reiche Tätigkeit	ges.	55	40	4	1	1,51
	m	54	40	5	1	1,53
	w	55	42	3	0	1,50
ein festes Kol- lektiv	ges.	48	42	9	1	1,63
	m	40	45	12	3	1,78
	w	56	39	5	0	1,50
selbständiges Arbeiten	ges.	45	47	7	1	1,64
	m	43	51	5	1	1,65
	w	46	45	8	1	1,63
guter Verdienst	ges.	43	47	10	0	1,67
	m	51	41	8	0	1,56
	w	36	53	11	0	1,76
viel Knobeln und Überlegungen	ges.	10	44	41	5	2,41
	m	15	52	29	4	2,23
	w	5	38	51	6	2,58
ein hohes Ansehen durch den Beruf	ges.	9	40	45	6	2,49
	m	9	44	50	7	2,44
	w	7	37	40	6	2,54
einen wichtigen Beitrag zur Ent- wicklung unserer Gesellschaft lei- sten	ges.	6	42	43	9	2,55
	m	6	42	41	11	2,57
	w	5	43	45	7	2,55
einfache Tätig- keiten	ges.	7	30	56	7	2,64
	m	7	28	54	11	2,69
	w	7	32	57	4	2,59
geringe An- strengungen	ges.	2	17	59	22	3,01
	m	3	17	55	25	3,02
	w	1	18	60	21	3,00

Tabelle 54 ergänzt die eben getroffenen Feststellungen:

Im 1. Lehrjahr wünschten sich knapp 3/4 der Lehrlinge und im 2. Lehrjahr bereits 84 % solche Aufgaben, bei denen das eigene Können entscheidet. Mädchen standen darin den Jungen im 1. Lehrjahr leicht nach, im 2. Lehrjahr nicht mehr. Hier äußert sich ein auch in anderen Untersuchungen festgestelltes Bestreben, das Gelernte bei der Arbeit anwenden bzw. seine Kräfte, Fähigkeiten und Fertigkeiten ausprobieren zu können. Leistungsstarke und klassenbewußte Jugendliche vertreten noch stärker als andere solche Wünsche.

Tab. 54: Streben nach Aufgaben, bei denen eigenes Können entscheidet (%)

		Das trifft zu ...			
		1 ja	2 überwie- gend ja	3 überwie- gend nein	4 nein
<u>1. Lehrjahr</u>	ges.	25	47	21	7
	m	30	44	18	8
	w	22	50	23	5
Berufswunsch	gleich	29	47	17	7
	anders	23	44	27	6
	keiner	9	50	27	14

<u>2. Lehrjahr</u>	ges.	33	51	15	1
	m	35	49	14	2
	w	30	54	15	1

Nicht zu übersehen ist allerdings, daß ein - wenn auch geringer - Teil Jugendlicher diese Art von Aufgaben ablehnt. Sicher ist dafür in bestimmtem Maße mangelndes Selbstbewußtsein der Grund. Darauf deutet die Abnahme solcher Meinungen im 2. Lehrjahr gegenüber dem 1. Lehrjahr hin sowie eine größere Konzentration von Leistungsschwächeren bei diesen Antwortpositionen.

Analog zum vorn erwähnten breiten Interesse an abwechslungsreicher Arbeit äußern ca. 3/4 der Lehrlinge im 1. wie im 2. Lehrjahr das Bedürfnis nach einer Arbeit, die täglich neue und unerwartete Dinge bringt. Die übrigen bevorzugen mehr Gleichmäßigkeit in der Tätigkeit (vgl. Tab. 55).

Tab. 55: Streben nach einer Arbeit, die täglich neue und unerwartete Dinge mit sich bringt (%)

		Das trifft zu ...			
		1 ja	2 überwie- gend ja	3 überwie- gend nein	4 nein
1. Lehrjahr	ges.	27	46	21	6
	m	26	45	21	8
	w	28	47	21	4
Berufswunsch	gleich	32	47	17	4
	anders	27	44	22	7
	keiner	9	59	14	18

2. Lehrjahr	ges.	25	50	21	4
	m	23	50	21	6
	w	26	50	22	2

Mädchen unterscheiden sich dabei nicht von Jungen, wohl aber jene, deren Berufswunsch in Erfüllung ging (vor allem ^{von} denen ohne Wunsch), gleichfalls ideologisch und leistungsmäßig starke - ihr Wunsch nach täglich neuen "Dingen" ist größer als bei den Pendantgruppen. Dabei wird unter diesem Wechsel nicht schlechthin Abwechslung, sondern Anforderungsveränderung verstanden. Das heißt die Dispositionsbereitschaft dieser Lehrlinge ist höher als die der übrigen.

Die letztgenannte Feststellung gilt für sämtliche untersuchte Arbeitserwartungen der Lehrlinge. Es ist erkennbar, daß der Einfluß von Ideologie (politischem Bewußtsein wie auch Leistungsbewußtsein) Breite und Stärke der Erwartungen vergrößert. Sie fördert Vielseitigkeit in den Bedürfnissen. (Ideologisch und leistungsmäßig positivere Jugendliche stellen an alle in den Tabellen 53 bis 55 erwähnten Bedingungen höhere Erwartungen - mit Ausnahme von einfachen Tätigkeiten und geringen Anstrengungen.)

Zusammenfassend läßt sich zur Problematik Übergang in den Beruf feststellen:

- 88 % der Lehrlinge hielten in der Mitte des 2. Lehrjahres ihre Vorbereitung auf die Facharbeitertätigkeit für gut bis sehr gut. Viele machten dabei zwar bestimmte Einschränkungen, aber das läßt sich aus der noch nicht oder eben erst aufgenommenen speziellen Ausbildung erklären. (Erst die Hälfte arbeitete schon im künftigen Facharbeiterkollektiv und noch nicht alle hatten sich dort eingewöhnt.)
- Formen des allmählichen Übergangs zum Facharbeiter wie etwa Einbeziehung in MM-Aufgaben, Beachten der Meinung der Jugendlichen im Arbeitskollektiv oder Vorbereitung auf die Schichtarbeit waren unterschiedlich ausgeprägt. Über ihre Einstellung zu künftiger Schichtarbeit war sich ein Teil der Jugendlichen nur ungenügend im klaren. Die Einbeziehung in die MM wie auch das Interesse der Lehrlinge daran lag bei anderen ZIJ-Untersuchungen zum Teil höher. Das Beachten ihrer Meinungen im Kollektiv der Älteren wurde von den Jugendlichen hingegen recht positiv beurteilt.
- Erwartungen an die spätere Arbeit als Facharbeiter waren stark von Bedürfnissen nach Abwechslung, guten Sozialbeziehungen, Abforderung der Fähigkeiten und hohen materiellen Einkünften bestimmt. Die gezeigte Anstrengungsbereitschaft war jedoch teilweise nur ungenügend mit dem Streben nach dem bewußten persönlichen Beitrag zur Stärkung unserer Gesellschaft verknüpft. Es bestehen insgesamt hohe und vielseitige Ansprüche an die Arbeit, die alle von dem Wunsch durchdrungen sind, erworbenes Wissen und Können auch anzuwenden. Dieser Wunsch, den die Mehrheit der Lehrlinge vertritt, entspricht den Aufgabenstellungen der 80er Jahre. Die erklärten und praktisch geäußerten Bereitschaften noch umfassender gesellschaftlich zu motivieren, gehört zu den Zielen der kommunistischen Erziehung im Ausbildungsprozeß und muß in die ständigen Aufgaben der Lehr- und Erziehungskräfte eingebettet sein.

9. Zusammenfassung der Hauptergebnisse und Schlußfolgerungen

Unsere Analysen machten deutlich, daß die in die Untersuchung einbezogenen Lehrlinge in beiden Ausbildungsjahren gute Lern- und Arbeitseinstellungen sowie entsprechende Verhaltensweisen besaßen und daß ihre Gesamtentwicklung das Erreichen der in der sozialistischen Berufsausbildung gesteckten hohen Ziele versprach. Soweit die Untersuchungsergebnisse mit anderen ZIJ-Forschungen vergleichbar sind, entsprechen sie diesen in der generellen Tendenz weitgehend. Viele im Bericht aufgeworfenen Probleme lassen daher verallgemeinernde Schlußfolgerungen zu.

Hervorhebenswert sind folgende Hauptergebnisse:

1. Arbeit und Beruf zählen neben Familie, Partnerschaft und dem Interesse an Abenteuern zu den wichtigsten Lebenswerten. Hier ordnet sich auch eine hohe Bildungsbereitschaft ein. Die Hauptfaktoren, von denen die Lehrlinge ihr persönliches Glück abhängig machen, sind Frieden, eine befriedigende berufliche Arbeit und eine Familie, in der man sich wohlfühlt (d. h. Partnerliebe und -harmonie, Kinder). Für ca. 95 % der Lehrlinge gehört die Arbeit zum Sinn des Lebens, wobei die Hälfte dem außerhalb des Arbeitens liegenden Bereich einen Vorrang gibt. In diesem Zusammenhang ist es ganz natürlich, daß 90 % der Lehrlinge ihre persönliche Zukunft zuversichtlich sehen und ihre allgemeine Lebenszufriedenheit hoch ist.
2. Von direktem Einfluß auf die Zufriedenheit mit dem Leben als Lehrling waren ferner: der erwählte Beruf (positiv oder negativ, je nach Zufriedenheit mit diesem), die erreichten Lernergebnisse, der bisherige persönliche Besitz und das Lehrlingsentgelt, die Beziehungen zu den Eltern, die eigenen Wohnverhältnisse (separates Zimmer usw., das gewisse Freiräume für die individuelle Lebensgestaltung zuläßt), die Freizeitmöglichkeiten und das persönliche Aussehen.
3. Die Berufszufriedenheit, die sich als einer der Hauptfaktoren für die allgemeine Lebenszufriedenheit erwies, hatte starken Einfluß auf viele Arbeitseinstellungen und -verhaltensweisen, z. B.

Lernbereitschaft und Tüchtigkeit, Streben nach Pflichterfüllung, Meisterung von Startschwierigkeiten am Anfang der Berufsausbildung, Leistungsstand im Kollektiv, Erfüllung von Zeit-/Normvorgaben, Qualitätsarbeit, Ordnung am Arbeitsplatz, das Empfinden, gesund und leistungsfähig zu sein sowie berufliche Zukunftspläne.

4. Eine positive Beeinflussung der Berufszufriedenheit erfolgte u. a. durch abwechslungsreiche Tätigkeiten, Selbständigkeit bei der Arbeit, gute soziale Beziehungen im Lehrlings- und Arbeitskollektiv sowie zum Lehr- und Leitungspersonal, spätere Aussichten auf gute Verdienst- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die Bewältigung gestellter Anforderungen. In der Mitte des 2. Lehrjahres hatten nur noch 1 - 3 % mit dem letztgenannten Problem stärker zu kämpfen. Zu Beginn der Berufsausbildung waren das 5 % gewesen, während 1/3 niemals irgendwelche Schwierigkeiten dieser Art hatte.

Eine negative Beeinflussung der Berufszufriedenheit kam u. a. durch vormals völlig anders gerichtete Berufswünsche, starke geistige Unterforderung bei bestimmten praktischen Ausbildungsinhalten (Monotonie), Mängeln in der Arbeitsorganisation und schlechte Gewöhnung an frühzeitiges Aufstehen zustande. Dennoch war die Berufszufriedenheit der untersuchten Lehrlinge im Durchschnitt sehr hoch: ca. 80 % äußerten sich in beiden Lehrjahren zufrieden (die Hälfte davon völlig zufrieden, die übrigen mit Einschränkungen).

5. Das Weiterbildungsstreben der Lehrlinge ist schon recht hoch entwickelt: etwa 3/4 sind zur ständigen Weiterbildung im Beruf oder zur Höherqualifizierung bereit (etwa je zur Hälfte). Ein Vergleich zu den gesellschaftlichen Anforderungen macht dabei jedoch eine überhöhte Ausprägung von höheren Bildungswünschen deutlich (die jedoch gewöhnlich nach Familiengründung rapide zurückgehen). Da die ständige Weiterbildung im Beruf bzw. die Unqualifizierung für einen anderen Arbeitsplatz (außerhalb des Berufes, auf gleicher Bildungsebene) an Bedeutung zunimmt, kann das oben erwähnte Resultat m. E. noch nicht ganz genügen.

6. Der Leistungsstand der untersuchten Lehrlinge in ihren jeweiligen Kollektiven wird hoch eingeschätzt (Selbstbeurteilung): Etwa $\frac{3}{4}$ meinen, sie liegen über dem Durchschnitt, $\frac{1}{5}$ besser. Unterhalb des Durchschnitts ordneten sich nur wenige ein. Gemessen an den gestellten Anforderungen betrachten im 2. Lehrjahr 59 % bzw. 86 % ihre Leistungen als gut bis sehr gut (Theorie/Praxis), 38 % bzw. 12 % als gut und 2 % bzw. 1 % als genügend oder ungenügend.

Fast alle Lehrlinge sind der Meinung, man müsse auch hohen Leistungsanforderungen genügen, aber ein Teil von ihnen gibt zu, sich nicht immer dafür einzusetzen. So bemühen sich etwa $\frac{2}{3}$ bis $\frac{3}{4}$ um Erhöhung der Lern- bzw. Arbeitsleistungen, die übrigen nur schwach oder gar nicht. Gleichzeitig geben $\frac{2}{3}$ an, bei mehr Anstrengung Besseres als bisher leisten zu können. Eine kritische Atmosphäre in den Kollektiven scheint diesbezüglich nicht sehr verbreitet zu sein, denn $\frac{2}{3}$ sprechen Mängel in der Arbeitshaltung von Lehrlingen oder Facharbeiterkollegen ihrer Arbeitskollektive nicht an.

7. Unter den Motiven für hohe Arbeitsleistungen herrschen das Interesse an der Tätigkeit, das Streben nach Wissen und Können, nach Pflichterfüllung, späterem guten Verdienst, Achtung und Anerkennung vor.

8. Die Betrachtung einzelner Leistungsparameter zeigt folgendes: $\frac{2}{3}$ anerkennen die Forderungen nach Qualitätsarbeit, Ordnung, Sicherheit, Sauberkeit. Aber nur etwa die Hälfte schätzt selbstkritisch ein, sich meist oder immer darum zu bemühen. Gravierender sind Überzeugungslücken bezüglich des Einhaltens von Zeit-/Normvorgaben oder der vollen Ausnutzung der Arbeitszeit - nur knapp die Hälfte anerkennt diese Forderungen, und etwa $\frac{1}{3}$ hält sie ein. Da das reale Verhalten in den meisten Fällen auf etwas niedrigerem Niveau als die Einstellung liegt, muß die Notwendigkeit, sozialistische Einstellungen hinsichtlich Zeit/Norm und Arbeitszeitausnutzung bei Lehrlingen auszubilden, sehr nachdrücklich betont werden.

9. Auf die Arbeits- und Lernhaltung im Betrieb nehmen Vorbilder oder vorbildhafte einzelne Verhaltensweisen Einfluß. Als Vorbilder in bezug auf Arbeitsmoral und Leistungen wählten die Lehrlinge

in erster Linie ihre Eltern, gefolgt vom Lehrpersonal, von Kollegen im Betrieb, Freunden und anderen Bekannten.

10. 88 % der Lehrlinge beurteilten im 2. Lehrjahr ihre Vorbereitung auf die Facharbeitertätigkeit sehr positiv. 57 % arbeiteten bereits in ihren künftigen Arbeitskollektiven, allerdings hatten sich noch nicht alle hier eingewöhnt. Über 80 % fanden ihre Meinung im Arbeitskollektiv im genügenden Maße beachtet. 40 % der Lehrlinge beteiligten sich bereits im 1. Lehrjahr an Neuererarbeit (nur 23 % mit Freude, die übrigen sahen Gründe für Unzufriedenheit). 11 % betonten, daß es an ihrer Ausbildungsstelle/Betrieb keine Neuererarbeit gäbe.

11. Die Erwartungen an die künftige Arbeitstätigkeit konzentrierten sich in sehr starkem Maße auf eine freudbetonte, abwechslungsreiche Tätigkeit, die möglichst täglich Neues und Unerwartetes bringen soll. Die übrigen Arbeitserwartungen waren realistischer. Nicht genügen kann aber der geringe Anspruch an schöpferische Tätigkeit, an Knobeln und Überlegen (was in gewisser Weise im Widerspruch zur o. g. Erwartungshaltung steht). 1/3 erwarteten nur einfache Arbeitstätigkeiten, (was von den konkreten betrieblichen Gegebenheiten beeinflusst war). 84 % wünschten sich Aufgaben, bei deren Realisierung das eigene Können entscheidet.

12. Es wurden direkte Beziehungen zwischen Lerneinstellungen und -verhalten während der 10. Klasse zu solchen im 1. Lehrjahr deutlich. Zusammenhänge auf etwa mittlerem Niveau bestanden z. B. bei: Aufmerksamkeit im Unterricht, Arbeits- und Zeiteinteilung, Bemühen um die Erfüllung hoher Anforderungen, Pflichtbewußtsein und Ordnungsliebe.

13. Fast alle gewonnenen Forschungsergebnisse stellen sich in einzelnen Untergruppen der Lehrlinge differenziert dar. Das heißt bestimmte Einstellungen oder Verhaltensweisen können entsprechend vorhandenen individuellen Bedingungen mehr oder weniger stark ausgeprägt sein und vom Durchschnitt abweichen. Typische Differenzierungsmerkmale, die auf die Herausbildung von Einstellungen und Verhalten einen wesentlichen Einfluß ausüben, sind z. B.: die Geschlechterposition (in Verbindung mit unterschiedlichen Erziehungs- und Lebensbedingungen von Jungen und Mädchen), das politisch-ideolo-

gische Bewußtsein, das Leistungsniveau, die Form der Berufsausbildung (mit/ohne Abitur, in Verbindung mit unterschiedlichen Motivierungen für die Aufnahme der Berufsausbildung), der Grad der Erfüllung ursprünglicher Berufswünsche (d. h. die Übereinstimmung individueller Interessen mit den Ausbildungsinhalten) und die bisherige Dauer der Ausbildung.

In der vorliegenden Forschung haben sich u. a. folgende differenzierte Sicht- und Verhaltensweisen herausgestellt. Es handelt sich um Tendenzen, die auch Abweichungen zeigten:

14. Geschlechterposition

M ä d c h e n hoben mehr hervor als Jungen:

- Unter den Lebenswerten: die sozialen Kontakte zur Eltern- und künftigen Familie, die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit (bezogen auf Selbsterziehung, äußeres Aussehen, Tüchtigkeit, Büchererwerb), politische Wertorientierungen und künstlerische Betätigungen. (In der ^{absoluten} Tendenz messen sie der Arbeit sogar größeren Wert als Lebenssinn bei. Allen untersuchten Faktoren, die zum Lebensglück beitragen können, wurde höherer Wert zugesprochen - außer materiellen Gütern.)
- Der Leistungsetand im Vergleich zu den Anforderungen:
Es gab in der praktischen Ausbildung mehr "sehr gut", weniger "befriedigend", in der theoretischen mehr "gut" und weniger "befriedigend". Gleichzeitig klagten Mädchen über mehr Schwierigkeiten in der Theorie, fühlten sich weniger leistungsfähig, hatten in geringerer Zahl ihren Wunschberuf erhalten, und ihre Zufriedenheit mit der Berufsentscheidung war niedriger.
- Die gegenseitige Lernhilfe, das Bemühen um hohe Lernleistungen und deren Erhöhung, die Mitarbeit im Unterricht, die Aufgabeneinteilung und Hefterführung waren besser, ebenso qualitative Parameter im Arbeitsprozeß (Qualitätsarbeit, Norm-/Zeiterfüllung, Sparsamkeit) in Einstellungen und Realverhalten.
- Als Einflußfaktoren auf die Berufszufriedenheit traten das Lehrlingskollektiv, das Lehrlingsentgelt, der Urlaub und der Leiter mehr hervor.

- Unter den Arbeitserwartungen wurde dem festen Kollektiv und einfachen Tätigkeiten größere Beachtung geschenkt, unter den Arbeitsmotiven der Pflichterfüllung, den Lehranforderungen und teilweise auch sozialen Arbeitsbedingungen (Kollektivbeziehungen usw.).
- Eltern zeigen höheres Einverständnis mit den Lernleistungen. Bei Sorgen und Problemen ist die Mutter in noch stärkerem Maße Anlaufpunkt.

J u n g e n hoben mehr hervor als Mädchen:

- Unter den Lebenswerten: Verdienst, materielle Güter, große Taten, Erfindungen;
- die vorhandene Zufriedenheit mit der Berufsentscheidung und mit der praktischen Ausbildung, die gelingende Anforderungsbewältigung;
- unter den Arbeitsmotiven: Verdienst, Interesse an der Tätigkeit, Wissens-/Könnenserwerb;
- unter den Erwartungen an die künftige Arbeit: Verdienst, Aufgaben, die hohes Können abverlangen, schöpferische Anforderungen, Erwerb von Ansehen.
- Bei Sorgen beraten sich Jungen zwar ebenfalls in erster Linie mit der Mutter, nehmen aber mehr als Mädchen den Rat des Vaters oder beider Elternteile in Anspruch.

Im Übrigen sind die Ergebnisse bei beiden Geschlechtern etwa gleich, also z. B. auch bezüglich: Optimismus für die Zukunft, Weiterbildungsstreben, Leistungsstand im Kollektiv oder Bereitschaft zur Mehrschichtarbeit, LHM-Beteiligung und -interesse.

Lehrjahre

Im Vergleich zum 1. Lehrjahr zeigten sich bei den Lehrlingen im 2. Lehrjahr folgende Veränderungen:

- Lebensziele und -werte waren realistischer geworden (Abenteuerwünsche und Ideale gingen zurück), der eigene Partner trat stärker hervor, die Arbeit wurde mehr zum wesentlichen Bestandteil des Lebenssinns.

ni eigene Person?

- Finanzielle Bedürfnisse stiegen, die Zufriedenheit mit dem vorhandenen persönlichen Geldfonds war nicht mehr so hoch.
- Es relativierten sich Zufriedenheiten mit dem Kollektiv, der praktischen und theoretischen Ausbildung und der Berufsentscheidung (d. h. Ansprüche und Erwartungen erhöhten sich, aber Idealvorstellungen wurden abgebaut).
- Der Leistungsstand entwickelte sich anforderungsgerechter, Aufgaben konnten insgesamt besser bewältigt, Schwierigkeiten und Übergangsprobleme, die beim Eintritt in die Lehre aufgetreten waren, besser gemeistert werden. Das zeigte sich u. a. auch bei der Erfüllung qualitativer Parameter (Qualitätsarbeit, Zeit/Norm, Sparsamkeit). Aber Einstellungen und Verhalten waren rückläufig geworden hinsichtlich der vollen Ausnutzung der Arbeitszeit!
- Unter den Arbeitsmotiven nahmen zu: die Stimulierung durch Arbeitsbedingungen und Lehrpersonal sowie das Streben nach Planerfüllung.

Abiturausbildung

Künftige Abiturienten unterscheiden sich von den übrigen Lehrlingen in folgender Hinsicht:

- Sie hatten besser ausgeprägte Einstellungen gegenüber hohen Leistungsanforderungen, Weiterbildung und beruflicher Qualifizierung.
- Der Start in der Berufsausbildung war ihnen schwerer gefallen. Obwohl mehr erfüllte Berufswünsche (die sich wahrscheinlich mehr auf das Abitur als den Beruf bezogen hatten), waren sie unzufriedener mit der beruflichen Entscheidung.
- Ihre Einstellungen zu Qualitätsarbeit und Ordnung am Arbeitsplatz war nicht so gut ausgeprägt.

Berufswunsch-Erfüllung

Diejenigen Lehrlinge, deren Berufswunsch völlig oder annähernd in Erfüllung ging, äußerten zum Teil positivere Arbeits- und Lerneinstellungen sowie -verhaltensweisen als die mit ganz anders gelagerten Wünschen/Interessen. Vor allem unterschieden sich aber die Lehrlinge, die ohne eigentlichen Berufswunsch ihre Lehre begonnen hatten, negativer von den übrigen Gruppen. Unter denen mit völlig oder annähernd erfüllten Wünschen trat z. B. hervor:

- die Arbeit als wichtiger Teil des Lebenssinns
- die vorhandene Zufriedenheit mit der Berufsentscheidung und einzelnen Bestandteilen der Ausbildung
- ein größeres Leistungsstreben und mehr Anstrengungsbereitschaft bei Schwierigkeiten
- weniger Probleme beim Übergang in die Berufsausbildung
- ein besser entwickeltes berufliches Weiterbildungsstreben
- mehr Initiativen hinsichtlich der sozialistischen Demokratie und gesellschaftlicher Aktivitäten im Betrieb.

Leistungshöhe

Leistungstarke Lehrlinge haben in der Gesamttendenz ein anderes Einstellungs- und Verhaltensprofil im Lern- bzw. Arbeitsbereich als Leistungsschwache, z. B. äußert sich das im folgenden:

- Unter den Lebenswerten dominieren Tüchtigkeit, Nützlichkeit, Vorbildlichkeit, Schöpfungertum und Bildungsstreben weitaus mehr. Die Arbeit verleiht einen stärkeren Lebenssinn.
- Lerneinstellungen und -haltungen bezüglich gestellter Forderungen und darüber hinaus sind positiver, Fleiß, individuelle Arbeitsorganisation und Anstrengungsbereitschaft größer.
- Demzufolge fiel auch der Start in die Ausbildung leichter, es gab weniger Schwierigkeiten, insgesamt werden Anforderungen besser bewältigt. Im 2. Lehrjahr fühlt man sich den künftigen Aufgaben als Facharbeiter besser gewachsen. Es wird an andere Lehrlinge mehr Lernhilfe gegeben.

- Forderungen nach Qualitätsarbeit, Zeit-/Normerfüllung und Sparsamkeit werden in ihrer Notwendigkeit besser begriffen und stärker realisiert.
- Sämtliche untersuchten Arbeitsmotive sind intensiver ausgeprägt - außer dem "Verdienst"-Motiv, dieses wirkt geringer.
- Ähnlich verhält es sich mit den Arbeitserwartungen: Sie sind - mit Ausnahme einer "leichten Arbeit" - stärker entwickelt und insgesamt breiter als bei anderen Lehrlingen. Herausragend sind abwechslungsreiche Tätigkeiten und Aufgaben, die viel Können erfordern.

Klassenbewußtsein

Die Ausprägung des Klassenbewußtseins der Arbeiterklasse hat einen gravierenden Einfluß auf die Entwicklung sozialistischer Arbeitseinstellungen. Aus diesem Grunde findet sich bei den Lehrlingen mit hoch entwickelten politisch-ideologischen Einstellungen eine Reihe weitaus positiverer Arbeitseinstellungen und Verhaltensweisen als bei den übrigen:

- Unter den Lebensorientierungen spielen Arbeit und politische Werte eine größere Rolle; Arbeit ist festerer Bestandteil des Lebenssinns.
- Die Zufriedenheit mit der Berufsentscheidung ist höher, der Wunsch nach Verbleib im Beruf sicherer.
- Schwierigkeiten bei der Berufsausbildung waren von Anfang an geringer, das Einstellen auf betriebliche Anforderungen gelang besser.
- Der Leistungsstand war anforderungsgerechter. Qualitätsarbeit, Norm-/Zeiteinhaltung, Arbeitszeitausnutzung, Ordnung, Sparmaßnahmen entsprachen im Einstellungs- und Verhaltensbereich besser den Aufgabenstellungen. Es wurde mehr Lernhilfe gegeben.
- Das Weiterbildungs- und Qualifizierungsstreben war auf gegenwärtige gesellschaftliche Bedingungen klarer orientiert.
- Die Arbeitsmotivation zeigte sich insgesamt stärker, d. h. fast alle untersuchten Motive hatten größere Anregungsfunktionen, mit Ausnahme des Verdienst-Motivs. Herausragend waren direkt gesellschaftsbezogene Motive.

- Die Vorbereitung auf die Facharbeitertätigkeit wurde außerordentlich gut eingeschätzt. Schwierigkeiten am Beginn und im Verlauf der Ausbildung waren entweder in geringerem Maße vorhanden (sicher wegen einer stärkeren Orientierung dieser Lehrlinge auf betrieblich-gesellschaftliche Belange) oder sind besser gemeistert worden.
- Breite und Stärke der verschiedenartigen Erwartungen an die künftige Arbeit waren größer.
- Bei allen Ergebnissen wurde eine wesentlich höhere gesellschaftliche Fixierung dieser Lehrlinge deutlich. Das weist darauf hin, daß politisch-ideologische Einstellungen als Bestandteil des sozialistischen Bewußtseins eine hohe Ausstrahlungskraft besitzen und mit Arbeitseinstellungen eng verknüpft sind.

Insgesamt ist erkennbar, daß die Lehrlinge im 2. Lehrjahr bereits ein hohes Fähigkeits-, Fertigkeits- und Bewußtseinspotential besaßen, auf das sie stolz waren und das sie anwenden wollten. Im Verlaufe der Ausbildung hatte sich ihr Persönlichkeitsprofil vom Schüler zum künftigen Facharbeiter sehr gut weiterentwickelt. Ursache dafür ist das hohe Niveau unserer Berufsausbildung in der DDR. Dennoch sind weitere Verbesserungen möglich. Neben einer Vielzahl einzelner Ansatzpunkte, auf die im vorliegenden Bericht aufmerksam gemacht wurde, halten wir folgende Kettenglieder für wichtig:

- eine noch gründlichere Vorbereitung der Berufsentscheidung - besonders durch verstärkte Überzeugung von deren Notwendigkeit, bessere berufskundliche Kenntnisse und eine gesellschaftsbezogene Interessenentwicklung;
- ein noch stärkeres Anerziehen von Pflichtbewußtsein, Anstrengungsbereitschaft bei Eintönigkeit und Durchhaltevermögen bei Schwierigkeiten - im Zusammenhang mit dem Abbau überhöhter Forderungen nach Interessantheit und Abwechslungsreichtum beim Lernen und Arbeiten;
- mehr Orientierung der Lehrlinge auf schöpferisches Denken und das Erkennen schöpferischer Arbeitsinhalte außerhalb der unmittelbaren Aufgaben, vor allem durch MM- und Neuerertätigkeit;

- verstärktes Überzeugen von der Notwendigkeit, Leistungsreserven aufzudecken, z. B. im Bereich der Arbeitszeitausnutzung, Norm-/Zeiterfüllung, der Arbeitsorganisation und des sozialistischen Wettbewerbs (das betrifft sowohl objektive betriebliche Voraussetzungen als auch subjektive individuelle Bereitschaften);
- mehr Erziehung zum bewußten Engagement für unsere Gesellschaft im Sinne einer engeren Verknüpfung gesellschaftlich und persönlich orientierter Handlungsmotive - eingebettet in die Gesamt-erziehung zum Klassenbewußtsein der Arbeiterklasse.

Solche Kettenglieder, die sich aus unserer Untersuchung ergaben, können helfen, den Politbürobeschuß zur Berufsausbildung vom 6. 12. 1983 auf einem hohen Niveau zu realisieren.